



AÇÕES AFIRMATIVAS NA OAB:

Reserva de 30% dos cargos/órgãos para advogados(as) negros(as)

(Proposição nº 49.0000.2020.004393-1)

André Costa

Conselheiro Federal da OAB (CE)

Julho de 2020



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DA OAB,
FELIPE SANTA CRUZ.**

AÇÃO AFIRMATIVA NOS ÓRGÃOS DA OAB:

Reserva de 30% dos seus cargos para advogados(as) negros(as)

ANDRÉ LUIZ DE SOUZA COSTA¹,

Conselheiro Federal da OAB pela Bancada do Ceará, vem, com apoio nos arts. 1º, III, 3º, I, II, III e IV, 5º, cabeça e XLII, e seus §§1º, 2º e 3º, 133 da Constituição Federal, na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Resolução nº 2.106-A (XX) da Assembleia Geral das Nações Unidas, ratificada em 27/03/1968 pelo Estado Brasileiro, nos arts. 1º, cabeça, e parágrafo único, IV e VI, 2º, 3º, 4º, II, IV, V, VII e parágrafo único do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20/7/2010), nos arts. 44, I a IV, e 45 do Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei nº 8.904, 04/07/1996) e nas decisões colegiadas e transitadas em julgado proferidas pelo Excelso Supremo Tribunal Federal no âmbito da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental –

¹ Conselheiro Federal da OAB (2019/2022), onde preside a Comissão Especial de Advocacia Municipalista. É diretor da Comissão Especial de Estudos da Reforma Política e membro das Comissões Especiais de Direito Eleitoral e de Avaliação das Eleições no Sistema OAB. Foi membro da Comissão Nacional de Promoção da Igualdade da OAB Nacional (2007/2009). É cofundador e foi o primeiro presidente da Comissão de Combate à Discriminação Racial e de Defesa das Minorias da OAB/CE (2007/2009). Foi Consultor do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD (2005/2006). Foi redator e coautor da (1) Proposta de Emenda à Constituição do Estado do Ceará nº 480/2007, de autoria da OAB/CE, que acrescenta os §§1º e 2º ao art. 219 da Constituição Estadual do Ceará, estabelecendo cotas sociais e raciais (negros e indígenas) nas universidades públicas estaduais do Ceará e da (2) Proposta de Emenda à Constituição do Estado do Ceará nº 481/2007, de autoria da OAB/CE, que cria o inciso XXIV do art. 154 Constituição Estadual do Ceará, estabelecendo “cota mínima de 20% (vinte por cento) para a população afro-brasileira, pessoas que se classificam como tais e/ou como negros, pretos, pardos ou definição análoga, nos cargos e empregos públicos e nos cargos em comissão e funções de confiança estaduais na administração pública estadual, direta e indireta, cujos critérios serão definidos por lei, pelo prazo mínimo de 25 anos”, ambas por intermédio da referida Comissão de Combate à Discriminação Racial e de Defesa das Minorias. É autor da separata “Escritos sobre Racismo, Igualdade e Direitos” (2ª edição. Fortaleza: Instituto Afirmação de Direito: Igualdade e Justiça, 2010) e coautor da cartilha “Ações afirmativas e inclusão social, étnica e racial: as cotas nas universidades estaduais e no serviço público do Ceará” (Fortaleza: INESP, OAB/CE, 2007).



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

ADPF nº 186-DF (j.: 26/4/2012 – DJe: 20/10/2014) e na Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC nº 41-DF (j.: 08/06/2017 - DJe: 17/8/2017), **REQUERER** seja implementada **ação afirmativa**, na modalidade de **cota racial**, no âmbito dos **órgãos da OAB** - Conselho Federal, Conselhos Seccionais, Subseções e as Caixas de Assistência dos Advogados (art. 45, I a IV, EOAB) -, para o preenchimento dos cargos de suas diretorias e de todos os seus membros (titulares e suplentes), por **advogados negros e advogadas negras**, assim considerados os(as) inscritos(as) na Ordem dos Advogados do Brasil que se classificam (autodeclaração) como negros(as), pretos(as), pardos(as) ou definição análoga (critérios subsidiários de heteroidentificação), no percentual de **30% (trinta por cento)** das vagas a serem preenchidas, pelo período de **10 (dez) mandatos**, contados a partir do primeiro mandato seguinte ao da eleição que for aprovada e implementada essa medida especial, podendo ser renovado, por igual prazo, conforme avaliação do Conselho Pleno do Conselho Federal da OAB, pelos fatos e fundamentos jurídicos a seguir aduzidos:

1 – O PRINCÍPIO DA IGUALDADE, AS AÇÕES AFIRMATIVAS E AS COTAS RACIAIS.

Como registrou a então advogada, hoje Ministra do Supremo Tribunal Federal, CÁRMEN LÚCIA ANTUNES ROCHA, em célebre artigo intitulado “**Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica**”², publicado em 1996, fazendo um resgate sobre a relação entre (a) o princípio da igualdade e a ação afirmativa no Direito Constitucional, (b) a famosa indagação do então Presidente Lyndon B. Johnson, em 04 de junho de 1965, na *Howard University*, e (c) o movimento que ficou conhecido e foi, posteriormente, adotado, especialmente pela Suprema Corte norte-americana, como a *affirmative action*,

A expressão ação afirmativa, utilizada pela primeira vez numa ordem executiva federal norte-americana do mesmo ano de 1965, passou a significar, desde então, a exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas, vale dizer, juridicamente desigualladas, por preconceitos arraigados culturalmente e que precisavam ser superados para que se atingisse a eficácia da igualdade preconizada e assegurada constitucionalmente na principiologia dos direitos fundamentais. Naquela ordem se determinava que as empresas empreiteiras contratadas pelas entidades públicas ficavam

² ROCHA, Cármen Lúcia Antunes, Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. Revista de Informação Legislativa, v. 33, n. 131, p. 283-295, jul./set. 1996 | Revista Trimestral de Direito Público, n. 15, p. 85-99, 1996 | Gênese: Revista de Direito Administrativo Aplicado, v. 3, n. 10, p. 649-664, jul./set. 1996.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

obrigadas a uma “ação afirmativa” para aumentar a contratação dos grupos ditos das minorias, desiguais social e, por extensão, juridicamente.

A mutação produzida no conteúdo daquele princípio, a partir da adoção da ação afirmativa, determinou a implantação de planos e programas governamentais e particulares pelos quais as denominadas minorias sociais passavam a ter, necessariamente, percentuais de oportunidades, de empregos, de cargos, de espaços sociais, políticos, econômicos, enfim, nas entidades públicas e privadas.

Após discorrer sobre os efeitos dessas medidas especiais no combate ao preconceito e à discriminação e apresentar as diversas faces do conceito jurídico do princípio da igualdade no Direito (“conceito jurídico passivo”, “conceito jurídico ativo”, “conceito negativo de condutas discriminatórias” e “conceito positivo de condutas promotoras da igualação jurídica”), a autora apresenta o conceito de ação afirmativa aduzindo o seguinte:

Assim, a definição jurídica objetiva e racional da desigualdade dos desiguais, histórica e culturalmente discriminados, é concebida como uma forma para se promover a igualdade daqueles que foram e são marginalizados por preconceitos enraizados na cultura dominante na sociedade. Por esta desigualação positiva promove-se a igualação jurídica efetiva; por ela afirma-se uma fórmula jurídica para se provocar uma efetiva igualação social, política, econômica no e segundo o Direito, tal como assegurado formal e materialmente no sistema constitucional democrático. A ação afirmativa é, então, uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas as minorias.

JOAQUIM BENEDITO BARBOSA GOMES, então professor da Faculdade de Direito da UERJ e, depois, Ministro do Supremo Tribunal Federal, publicou em setembro de 2001, com o título “**A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro**”, respeitado artigo que analisa definição, objetivos, critérios, modalidades e limites das ações afirmativas.

No que tange à definição dessas medidas especiais, JOAQUIM BARBOSA demonstra a evolução do conceito de ações afirmativas para, então, esclarecer que³

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à

³ GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. Revista de Informação Legislativa, v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. Diferentemente das políticas governamentais antidiscriminatórias baseadas em leis de conteúdo meramente proibitivo, que se singularizam por oferecerem às respectivas vítimas tão somente instrumentos jurídicos de caráter reparatório e de intervenção ex post facto, as ações afirmativas têm natureza multifacetária (RESKIN, 1997) e visam a evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas – isto é, formalmente, por meio de normas de aplicação geral ou específica, ou por meio de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo. Em síntese, trata-se de políticas e de mecanismos de inclusão concebidos por entidades públicas, privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido – o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito.

Essa definição assemelha-se ao conceito acolhido na **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**, aprovada (pelo Decreto Legislativo nº 23, de 21/06/1967) e ratificada pelo Estado Brasileiro (em 27.03.1968), ratificada pelo Estado Brasileiro, que no seu art. 1º, § 4º, preceitua:

4. Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar o progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem de proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.

O conceito de *ações afirmativas* ganhou considerável reforço na legislação infraconstitucional brasileira ao ser estabelecido no **Estatuto da Igualdade Racial** (Lei nº 12.288, de 20/7/2010), o qual, no seu art. 1º, parágrafo único, IV, preceitua o seguinte:

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

(...)

VI - ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

É fato que ações afirmativas não se limitam às cotas nem se confundem com elas.

Nesse sentido, alguns esclarecimentos devem ser feitos para evitar confusões e conclusões precipitadas que criam barreiras e conflitos entre políticas universais e políticas focalizadas, com base do **Relatório de Desenvolvimento Humano Brasil 2005: “Racismo, pobreza e violência”**, publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, no mesmo ano:

*- Não há contradição entre políticas de alcance universal e políticas focalizadas: políticas universais são e serão sempre indispensáveis. **Tratar igualmente desiguais pode, no entanto, agravar a desigualdade, em vez de reduzi-la.** As políticas universais podem e devem ser complementadas por programas que atendam a públicos específicos, a fim de superar desvantagens e discriminações de natureza regional, racial, de gênero, de faixa etária, de nível de escolaridade ou outras situações especiais de vulnerabilidade.*

- As políticas focalizadas são justificadas como meios de reparação. Há uma necessidade de reconhecimento do sofrimento infringido pela escravidão e de tomar medidas que reparem as consequências da escravidão que até agora persistem. Trata-se da redução da desigualdade e da integração efetiva dos grupos discriminados, tanto na vida política quanto na vida social, tendo presente as especificidades dos grupos e da realidade do país. Esse é o papel das políticas de reparação que devem ser desenhadas e implementadas.

- Um dos mecanismos fundamentais das políticas de reparação são as políticas focalizadas, cujo principal instrumento são as ações afirmativas.

- As ações afirmativas têm objetivos a curto, médio e longo prazo, como a implantação da diversidade e a ampliação da representatividade dos grupos minoritários nos diversos setores. As chamadas personalidades emblemáticas exercem papel fundamental ao servir de exemplo às gerações mais jovens da importância de investir em educação. No longo prazo, o objetivo das ações afirmativas é induzir transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, visando tirar do imaginário coletivo a ideia de supremacia racial e eliminar os efeitos persistentes (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar.

- O papel das políticas de ação afirmativa é – precisamente – minimizar o tempo de duração da desigualdade.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

- *A política de cotas é apenas uma das formas de implementação das políticas de ação afirmativa.*
- *As cotas têm a função de equilibrar e tornar mais equitativo o sistema meritocrático.*
- *É preciso que se entenda que as políticas de cotas são todas integradas em ação afirmativa, mas o contrário não se aplica.*

2 – CONSTITUCIONALIDADE DAS AÇÕES AFIRMATIVAS E DAS COTAS RACIAIS NO BRASIL.

Após longos anos de intensas discussões doutrinárias, divergências políticas e debates jurídicos e controvérsias judiciais em diversos Tribunais brasileiros sobre a constitucionalidade da implementação de ação afirmativa, por meio de cota racial, tanto no ensino superior como no serviço público municipal, estadual ou federal, o **Supremo Tribunal Federal**, em duas oportunidades, com participação ativa do **Conselho Federal da OAB**, reconheceu a constitucionalidade do sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial como aplicação material do princípio da igualdade.

No julgamento da **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 186-DF**, concluído em 26/4/2012, o **STF** julgou totalmente improcedente ação proposta pelo Partido Democratas - DEM, em 20/07/2009, o qual pretendia que fosse declarada inconstitucional toda e qualquer política, programa e ação de ingresso no ensino superior por critérios étnico-racial, ainda que tal forma de acesso incidisse tão somente sob 1/5 (um quinto) do total das vagas oferecidas.

No caso concreto, conforme resumo exposto pelo Ministro Relator RICARDO LEWANDOVSKI, tratava-se “*de arguição de descumprimento de preceito fundamental, ajuizada pelo Partido Democratas - DEM, com pedido de liminar, que visa à declaração de inconstitucionalidade de atos da Universidade de Brasília – UnB, do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade de Brasília – CEPE e do Centro de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília – CESPE, os quais instituíram o sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (20% de cotas étnico-raciais) no processo de seleção para ingresso de estudantes.*”

Em julgamento histórico, com ampla participação da sociedade civil organizada e com votação unânime de todos os(as) Ministros(as) e nos termos do voto do Relator, a Corte Constitucional brasileira deliberou o seguinte:



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE.

I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares.

II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade.

III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa.

IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro.

V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição.

VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes.

VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes,



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos.

VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente.

O acórdão foi publicado no DJe-STF, de 20/10/2014, e a decisão colegiada transitou em julgado em **28/10/2014**, de acordo com a Certidão de Trânsito em Julgado lavrada nos autos em 30/10/2014 (fl. 3.000).

Posteriormente, em **08/06/2017**, ao concluir o julgamento da **Ação Declaratório de Constitucionalidade – ADC nº 41-DF**, proposta pelo **Conselho Federal da OAB**, o **Supremo Tribunal Federal**, noutra decisão histórica a favor da implementação de ação afirmativa como meio de concretização do princípio da igualdade substancial e da fazer valer os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil em prol da população negra brasileira, declarou a constitucionalidade de lei que fixava reserva de vagas para negros em concurso público, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, Ministro LUÍS ROBERTO BARROSO.

A nossa Corte Constitucional julgou procedente o pedido feito pela **OAB Nacional** para fins de declarar a integral constitucionalidade da **Lei nº 12.990**, de 09/06/2014, que *reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.*

No mesmo diapasão, o STF fixou a seguinte tese de julgamento: “*É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa*”.

Eis o inteiro teor da ementa do acórdão da **ADC nº 41**:



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE CONSTITUCIONALIDADE. RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 12.990/2014. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO.

1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos.

1.1. Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente.

1.2. Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais.

1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014.

2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas.

4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”.

A acórdão foi publicado no DJe-STF de 17/08/2018.

Nota-se que, além de ratificar a constitucionalidade da reserva de vagas em concurso público e do seu preenchimento por critério étnico-racial, nessa nova decisão em prol de ação afirmativa, a Excelsa Corte reconhece e legitima a utilização da autodeclaração e de critérios subsidiários de heteroidentificação, respeitados os direitos fundamentais previstos na Carta Política do País, como forma de evitar e/ou eliminar atitudes que tentem fraudar essa importante política pública de inclusão social e racial brasileira.

Nessa mesma ADC, em 12/04/2018, foram interpostos e apreciados Embargos de Declaração, por intermédio dos quais os(as) Ministros(as) do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária, sob a presidência da Ministra CÁRMEN LÚCIA, na conformidade da ata de julgamento, por unanimidade de votos e nos termos do voto do Relator, em que deram provimento ao recurso e explicitaram o entendimento de que as vagas oferecidas nos concursos promovidos pelas Forças Armadas sujeitam-se à política de cotas prevista na referida Lei 12.990/2014, conforme consignado na ementa abaixo transcrita:



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM ADC. APLICABILIDADE DA POLÍTICA DE COTAS DA LEI 12.990/2014 ÀS FORÇAS ARMADAS. PROVIMENTO.

- 1. As Forças Armadas integram a Administração Pública Federal, de modo que a vagas oferecidas nos concursos por elas promovidos sujeitam-se à política de cotas prevista na Lei 12.990/2014.*
- 2. Embargos de declaração providos.*

O acórdão foi publicado no DJe-STF de 07/05/2018 e a decisão colegiada transitou em julgado em 15/05/2018, conforme Certidão de Trânsito em Julgado lavrada nos autos, em 16/05/2018.

Destarte, essas duas importantes e históricas decisões suplantaram todos os questionamentos jurídicos a respeito da inconstitucionalidade do estabelecimento de ações afirmativas por meio de cotas raciais e derrubaram os mitos construídos em nome do princípio da igualdade, previsto no art. 5º da Constituição Federal brasileira, contra “*medidas compensatórias*” destinadas a promover a implementação do princípio constitucional da igualdade em prol da comunidade negra brasileira.

Como decorrência dessas decisões do STF, importante fazer alusão à **Resolução do Conselho Nacional de Justiça – CNJ nº 203**, de 23/06/2015, que “*dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura.*”

E também a **I Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho**, cujo Edital de Abertura, de 27 de junho 2017, trouxe previsão de vagas reservadas aos candidatos negros, nestes termos:

5. DAS VAGAS RESERVADAS AOS CANDIDATOS NEGROS

5.1 Conforme o estabelecido na Resolução CNJ nº 203/2015 e na Resolução TST nº 1.861/2016, ficam reservadas aos candidatos negros 20% (vinte por cento) do total das vagas oferecidas neste Edital.

5.1.1 A referida reserva será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

5.1.2 Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem, no ato da inscrição, pretos ou pardos, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e que, informem, por meio do formulário de inscrição, interesse em concorrer às vagas reservadas.

5.1.3 No dia 14/08/2017, será publicada no site da Fundação Carlos Chagas (www.concursosfcc.com.br) a lista contendo a relação dos candidatos que optaram por concorrer às vagas reservadas aos candidatos negros.

5.1.4 A autodeclaração terá validade somente para este concurso, não podendo ser estendida a outros certames.

5.2 Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas a eles reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

5.3 A cada etapa a Comissão Executiva Nacional de Concurso fará publicar, além da lista geral de aprovados, a listagem composta exclusivamente dos candidatos com deficiência e a listagem de candidatos negros aprovados.

5.4 Além da reserva de que trata este capítulo, os candidatos negros poderão optar por concorrer às vagas reservadas a pessoas com deficiência, se atenderem a essa condição, de acordo com a sua classificação no concurso.

5.5 A classificação de candidatos negros obedecerá aos mesmos critérios adotados para os demais candidatos.

5.6 A cada etapa a Comissão Executiva Nacional de Concurso fará publicar, além da lista geral de aprovados, a listagem composta exclusivamente dos candidatos negros habilitados.

DA AVALIAÇÃO DA COMISSÃO ESPECIAL

5.7 Presumir-se-ão verdadeiras as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição preliminar, sem prejuízo da apuração, pela Comissão Especial para Avaliar a Veracidade da Autodeclaração de Candidatos Negros, composta por 3 (três) integrantes, para avaliação de fenótipo, das responsabilidades administrativa, civil e penal na hipótese de constatação de declaração falsa.

5.8 A Comissão indicada aferirá a veracidade da informação prestada por candidatos declarados negros (pretos ou pardos), considerando os seus aspectos fenotípicos, que serão verificados pessoalmente.

5.8.1 Os candidatos que não forem reconhecidos pela Comissão Especial como negros – cuja declaração resulte de erro, por ocasião de falsa percepção da realidade, não sendo, portanto, revestida de má-fé – ou os que não comparecerem para a verificação na data, horário e local a serem estabelecidos em Edital específico para este fim, estando habilitados a concorrer às vagas não reservadas, continuarão a estas concorrendo.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

5.8.2 Comprovando-se falsa a declaração, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua nomeação, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

5.8.3 Será considerada fraudulenta a declaração quando, ao se realizar a avaliação, verificar-se a existência de indícios de má-fé por parte do interessado.

3 – A ATUAÇÃO DA OAB NACIONAL EM DEFESA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E DE COTAS RACIAIS PARA POPULAÇÃO NEGRA.

Como antecipado acima, o **CFOAB** participou ativamente da tramitação e do julgamento da **ADPF nº 186-DF** e da **ADC nº 41-DF**, tomando explícita e firme posição em defesa da implementação de ações afirmativas, através de cotas raciais, no ensino público superior e nos serviços públicos, inclusive nas Forças Armadas brasileiras.

No caso da **ADPF nº 186**, o Conselho Federal da OAB, convidado pelo Ministro Relator da arguição, (1) participou da “**audiência pública** sobre matéria de políticas de ação afirmativa no ensino superior”, realizada no período de 03 a 05 de março de 2010, (2) aprovou, por unanimidade, a **Proposição nº 2009.14.07193-01**, em sessão do Conselho Pleno realizada em 22/08/2011, (3) ingressou no feito como *amicus cure* e (4) sustentou oralmente a total improcedência da ADPF no Plenário do STF.

Com efeito, tendo como Relator o Conselheiro Federal LUIZ VIANA QUEIROZ (BA), hoje Vice-Presidente da OAB Nacional e Coordenador da Comissão Especial de Avaliação das Eleições no Sistema OAB, e como Sub-relatora a Conselheira Federal Suplente SÍLVIA NASCIMENTO CARDOSO DOS SANTOS CERQUEIRA (BA), atualmente Presidenta da Comissão Nacional de Promoção da Igualdade da OAB Nacional, “*decidiu o Conselho Federal da OAB, por unanimidade, acolher o voto do relator, pronunciando-se pela constitucionalidade dos programas de reservas de cotas raciais para acesso aos cursos superiores de universidades públicas brasileiras, e deliberando, ainda, pelo ingresso da Instituição como amicus cure na ADPF nº 186, em trâmite no Supremo Tribunal Federal, para defender a sua improcedência.*”

A ementa da mencionada Proposição ficou assim estabelecida:



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

EMENTA Nº 39/2011/COP. Ação afirmativa de reserva de vagas no ensino superior. Programa de cotas em universidades federais. Constitucionalidade das cotas raciais para acesso aos cursos superiores de universidades públicas brasileiras, como política afirmativa temporária, garantida a autonomia universitária. STF/ADPF nº 186. Ingresso do Conselho Federal da OAB no feito como amicus cure. Defesa da improcedência da ADPF.

Na sessão de julgamento realizada em 25/04/2012, o então Presidente da OAB Nacional, OPHIR CAVALCANTE JÚNIOR sustentou oralmente a Proposição aprovada pelo CFOAB defendendo a “constitucionalidade das cotas raciais para acesso aos cursos superiores de universidades públicas brasileiras, como política afirmativa temporária” e a improcedência da ADPF.

Já no caso da **ADC nº 41**, o **Conselho Federal da OAB** foi o próprio autor da petição inicial, protocolada em 26/01/2016, a qual foi subscrita pelo então Presidente da OAB Nacional, MARCUS VINÍCIUS FURTADO COELHO (PI), hoje Membro Honorário Vitalício e Presidente da Comissão Nacional de Estudos Constitucionais da OAB Federal, teve “*por finalidade provocar a declaração da constitucionalidade da Lei nº 12.990, 09 de junho de 2014, conhecida como Lei de Cotas*”.

Merecem transcrição os seguintes trechos da peça inicial da ADC, os quais também fundamentam a proposta de implementação de ação afirmativa, na modalidade de cota racial, no preenchimento de todos os cargos de todos os órgãos da OAB, nestes termos:

A Lei nº 12.990/14 foi proposta com o objetivo de criar ações afirmativas de combate à desigualdade racial e proporcionar uma maior representatividade aos negros e pardos no serviço público federal.

De igual modo, com o objetivo de promover reparação ao período da escravidão negra no Brasil, foi criada a Comissão Nacional da Verdade da Escravidão Negra no Brasil pelo Conselho Federal da OAB, com o objetivo de promover o resgate histórico desse período, demonstrando a importância das ações afirmativas, como meio de reparação à população negra.

*O que se verifica é que a implementação das políticas afirmativas permitiram aos negros e aos pardos ascenderem política e socialmente. Analisando a situação específica do exame de ordem, observa-se que **48.000 (quarenta e oito mil) negros e pardos ingressaram no quadro dos advogados do Brasil nos últimos três anos. A aprovação de negros e pardos cresceu de 16,29%, no 16º exame, para 21,91% no 17º exame de ordem, comprovando o sucesso das ações afirmativas.** – sem destaque no original.*



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Nesse sentido, a exposição de motivos anexada ao projeto de lei proposto pelo Executivo (PL 6.738/2013) apresenta como justificativa da reserva de vagas a adoção de política afirmativa para efetivar a igualdade de oportunidades entre negros e brancos no país, garantindo que os quadros do Poder Executivo reflitam a realidade da população brasileira.

Os dados apresentados indicam que, mesmo diante do esforço para diminuição da pobreza e da desigualdade, ainda há grande disparidade entre o percentual da população negra/parda no país (50,74% da população total) e sua representatividade no serviço público federal (30% dos servidores).

Face a esta situação, o CNJ aprovou recentemente a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas para negros em concursos para o Judiciário, cuja reserva também se aplica para o cargo de magistrado.

Logo, a adoção de reserva de vagas nos concursos públicos não apenas se mostra compatível com o preceito do art. 3º, I, II, III e IV, da Constituição Federal, mas cumpre com a determinação do art. 39 da Lei 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial. Vejamos:

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

Tal medida também se encontra em conformidade com a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, ratificada pelo Brasil em 1968 e promulgada pelo Decreto nº 65.810/1969.

Ao ratificar a referida Convenção, o Estado Brasileiro se comprometeu a implementar políticas de eliminação da discriminação racial e de adotar medidas para garantir a todos, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais:

Artigo I

1. Nesta Convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.

Artigo II



Ordem dos Advogados do Brasil

Conselho Federal

Brasília - D.F.

1. Os Estados Partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem tardar uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e de promoção de entendimento entre todas as raças e para esse fim:

(...)

c) Cada Estado Parte deverá tomar as medidas eficazes, a fim de rever as políticas governamentais nacionais e locais e para modificar, ab-rogar ou anular qualquer disposição regulamentar que tenha como objetivo criar a discriminação ou perpetrá-la onde já existir;

d) Cada Estado Parte deverá, por todos os meios apropriados, inclusive se as circunstâncias o exigirem, as medidas legislativas, proibir e por fim, a discriminação racial praticadas por pessoa, por grupo ou das organizações;

e) Cada Estado Parte compromete-se a favorecer, quando for o caso as organizações e movimentos multirraciais e outros meios próprios a eliminar as barreiras entre as raças e a desencorajar o que tende a fortalecer a divisão racial.

2) Os Estados Partes tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, as medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a estes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais.

Outros tópicos da petição inaugural da ADC também destacam relevantes e inquestionáveis argumentos da OAB a favor da concretização de políticas afirmativas e de reserva de vagas por critério étnico-racial por um período necessário à reparação dos efeitos da escravização das pessoas negras e das consequências derivadas do racismo, do preconceito e da discriminação raciais.

Na dicção do próprio CFOAB, a superação das desigualdades raciais no Brasil exige “respeitar as diversidades”, “oportunidade de igualdade” e a “representação proporcional dos grupos raciais”:

(...) nas sociedades modernas a aplicação do princípio na sua forma literal não é mais sustentável, razão pela qual ele vem se moldando às necessidades dos problemas contemporâneos, isto é, a busca pela adoção de uma igualdade que visa respeitar as diversidades. Tudo conforme dos preceitos do Estado Democrático de Direito.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Assim, os tratamentos diferenciados entre grupos distintos por motivo racial estabelecidos por lei estão em consonância com o princípio da igualdade material, desde que respeitado o princípio da razoabilidade.

Nesta linha, a Lei nº 12.990/14 tem como objetivo o enfrentamento do problema da discriminação racial no país, não sendo objeto os problemas de desigualdade social, em que pese ser tema revestido de igual relevância. Isto porque a pobreza e a desigualdade racial devem ser enfrentadas de maneiras diferentes: a pobreza por meio de políticas de cunho universalista (crescimento econômico e distribuição de renda) e a desigualdade racial por meio de um conjunto de políticas e ações afirmativas. Seguindo, dessa forma, os preceitos do art. 3º I, II da Magna Carta.

A sociedade brasileira, mesmo dialogando há 120 anos com os ideais republicanos e democráticos, ainda enfrenta o desafio da integração racial. As políticas públicas de combate à desigualdade racial, mediante as quais o Estado se faz presente consolidando direitos, desfazendo iniquidades, fortalecendo a coesão social, sofrem ainda muita resistência por parte da população brasileira.

A discriminação racial não está apenas no campo da educação, mas também do trabalho, razão pela qual os autores chave que mediam o processo de inclusão do negro na sociedade são: o sistema escolar, o Estado e o mercado de trabalho. Conforme os ditames dos arts. 1º, IV e 193 da Constituição Federal.

A oportunidade de igualdade ofertada a um indivíduo por meio de políticas públicas no combate à discriminação racial, além de ter um efeito imediato sobre os destinatários da norma, tem um papel importante na configuração da mobilidade a longo prazo. É dizer, visa surtir efeito nas gerações futuras, fazendo com que a educação e o emprego dos pais influenciem o futuro dos seus filhos.

Nesse sentido, é fácil constatar que as cotas nos serviços públicos representam uma extensão das cotas universitárias, uma evolução das ações afirmativas no combate ao racismo e à desigualdade racial no país.

A implementação de uma política de cotas no ensino superior e no serviço público se dá a partir da constatação estatística da marginalidade da população negra nesses setores. Portanto, nesse cenário a política de cotas constitui um instrumento útil e necessário contra a discriminação racial e favorece o acesso da população negra e parda nas universidades e serviços públicos.

A dificuldade de consolidação da questão racial no campo das políticas públicas no país se dá, sobretudo, por causa da resistência ao enfrentamento do problema e da falta de percepção e sensibilidade à questão da desigualdade racial historicamente presente no país.

Por fim, constata-se que o enfrentamento do problema é de extrema importância, devendo ser reconhecida a discriminação racial como fenômeno recorrente no país e integrando a questão racial ao



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

projeto democrático com iniciativas mais enfáticas na defesa da inclusão do negro e da representação proporcional dos grupos raciais.

Na sessão de julgamento realizada em 25/04/2012, o então presidente da OAB Nacional, MARCUS VINÍCIUS FURTADO COELHO, sustentou oralmente e defendeu, em nome do CFOAB, a procedência “*do pedido de declaração de constitucionalidade da Lei nº 12.990/14*”.

Como é fácil perceber, o **Conselho Federal da OAB** tem interpretação e posicionamento claros, firmes, indubitáveis sobre importância, a necessidade e os efeitos de ações afirmativas como mecanismos eficazes para promover a inclusão dos negros e das negras na educação, no mercado de trabalho e nos espaços de poder públicos e privados.

Não é à toa que, dentre as Comissões existentes na OAB Nacional, há duas Comissões Nacionais cujas finalidades, por diferentes meios e atuações, são combater o racismo, o preconceito e a discriminação raciais contra à população negra e, ao mesmo tempo, promover a luta pela igualdade e pela reparação dos(as) negros(as) brasileiros(as) e resgatar a verdade da escravidão negra no Brasil: a) **Comissão Nacional de Promoção da Igualdade**; e b) **Comissão Nacional da Verdade da Escravidão Negra no Brasil**.

É importante mencionar que a OAB - como forma de valorizar a advocacia negra brasileira e de combater toda forma de discriminação racial -, em 03/11/2015, mesmo com bastante atraso, através da OAB Nacional e da OAB São Paulo, após 133 anos da morte de **LUIZ GONZAGA DE PINTO GAMA**, conhecido como **LUIZ GAMA**, o homenageou, reconhecendo-o como advogado.

Como é do conhecimento desse **Conselho Federal**⁴,

Luiz Gama (1830-1882), negro liberto que se tornou libertador de negros, foi responsável por alforriar, pela via judicial, mais de 500 escravos. Nascido em Salvador, filho de um português com uma escrava liberta, foi vendido como escravo pelo próprio pai quando tinha dez anos. Alforriado sete anos mais tarde, estudou direito como autodidata e passou a exercer a função, defendendo escravos. Também foi ativista político, poeta e jornalista.

⁴ <https://www.oab.org.br/noticia/56070/luiz-gama-e-declarado-patrono-da-abolicao-da-escravidao-do-brasil>, acesso em 28/6/2020.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Por complicações da diabetes, o abolicionista Gama, entretanto, morreria seis anos antes de a Lei Áurea ser promulgada. Dez por cento da população paulistana, de acordo com estimativas da época, compareceu ao seu enterro - São Paulo contava então com 40 mil habitantes. A multidão começou a chegar ao Cemitério da Consolação, onde ocorreu o sepultamento, ao meio-dia - o enterro estava marcado para às 16h. Não houve transporte oficial para o cortejo fúnebre. Do bairro do Brás, onde ele morava, o caixão foi passando de mão em mão até chegar à sepultura, num gesto coletivo.

Portanto, não resta qualquer dúvida de que o **CFOAB** vem, há muitos anos, atuando em defesa da implantação de políticas afirmativas, inclusive por intermédio de cotas raciais, o que demonstra a sua ampla aceitação e apoio a essas espécies de medidas compensatórias e de equidade que concretizam o princípio constitucional da igualdade em sentido substancial.

4 – AS RELAÇÕES RACIAIS NO BRASIL E NA ADVOCACIA BRASILEIRA.

Inúmeros estudos, resultados de pesquisas e estatísticas demonstram que a proclamada democracia racial é um mito. Ampla maioria da população brasileira reconhece que o racismo não é exclusividade dos EUA. Nossa história é marcada por 358 anos de escravidão da população negra (pretos e pardos), pela secular negação do respeito à diversidade cultural e pela ausência de representatividade dos negros e das negras nos espaços de poder.

Sim, somos todos brasileiros, mas esse fato não apaga as díspares realidades. A cor da pele e o estereótipo definem o lugar social, a vida e a morte na nossa nação: anualmente, cerca de 45 mil pessoas negras são assassinadas, dentre elas, muitas crianças e adolescentes.

Decorridos mais de 132 anos da **antiabolição**⁵ da população negra, a relação entre **escravidão** e **racismo** são evidentes, pois esta tragédia social não apenas perpetua as relações de desigualdades econômicas entre negros e brancos, mas também ocupa o imaginário nacional - na forma de **preconceito** (*construção mental ou afetiva, uma ideia preconcebida sobre uma pessoa ou grupo de pessoas*) - e determina o comportamento dos brasileiros - na forma de **discriminação** (qualquer

⁵ FERNANDES, Florestan. O centenário da antiabolição. In: *Significado do protesto negro*. São Paulo: Expressão Popular e Fundação Perseu Abramo, 2017, p. 103-110.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou destruir a igualdade de oportunidade e tratamento) – em relação aos (às) negros(as) no Brasil.

Diversos estudos publicados pelo Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas – IPEA, fundação pública vinculada ao Ministério da Economia apresentam subsídios para entender a realidade social, econômica e educacional dos negros e das negras brasileiras e, ao mesmo tempo, para abandonar a idealização que não existem racismo no Brasil e que tomos somos iguais “*nos termos da Constituição*”.

Merecem referência as seguintes publicações, todos acessíveis na página virtual do órgão⁶: *Igualdade racial no Brasil* (2013), *Dossiê Mulheres Negras* (2013), *Retrato das Desigualdades de gênero e raça* (4ª ed., 2011), *Faces da desigualdade de gênero e de raça no Brasil* (2011) e *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição* (2008).

Matéria pública, em novembro de 2017, pela revista *Carta Capital*, resumiu, sob o título “***Seis estatísticas que mostram o abismo racial no Brasil***”, dados e informações extraídas de levantamentos efetivados por instituições nacionais e internacionais:⁷

*A população negra é a mais afetada pela desigualdade e pela **violência** no Brasil. É o que alerta a Organização das Nações Unidas (ONU). No mercado de trabalho, pretos e pardos enfrentam mais dificuldades na progressão da carreira, na igualdade salarial e são mais vulneráveis ao assédio moral, afirma o Ministério Público do Trabalho.*

De acordo com o Atlas da Violência 2017, a população negra também corresponde a maioria (78,9%) dos 10% dos indivíduos com mais chances de serem vítimas de homicídios.

Ao ser confrontado com as estatísticas, o racismo brasileiro, sustentado em três séculos de escravidão e muitas vezes minimizados pela branquitude nativa, revela-se sem meias palavras.

*“Esse é um país que convive com uma desigualdade estrutural, especialmente em relação à questão racial”, afirma Kátia Maia, diretora executiva da Oxfam, em entrevista à **CartaCapital**.*

Oded Grajew, presidente do conselho deliberativo da organização, diz que o preconceito social no País passa também pelo racismo. “Só não concorda quem não acompanha o dia a dia da vida brasileira. Um negro que dirige um carro médio, por exemplo, é parado diversas vezes pela polícia, ou quando vai a um restaurante, avisam a ele que a entrada de serviço é do outro lado. Para curar qualquer doença, é preciso reconhecer a doença”, afirma.

⁶ <https://www.ipea.gov.br/portal/>, acesso em 30.6.2020, às 10h.

⁷ <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/seis-estatisticas-que-mostram-o-abismo-racial-no-brasil/>, acesso em 30.6.2020, às 12h.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Segundo o IBGE, mais da metade da população brasileira (54%) é de pretos ou pardos, sendo que a cada dez pessoas, três são mulheres negras.

Igualdade salarial só em 2089

Apenas em 2089, daqui a pelo menos 72 anos, brancos e negros terão uma renda equivalente no Brasil. A projeção é da pesquisa “A distância que nos une – Um retrato das Desigualdades Brasileiras” da ONG britânica Oxfam, dedicada a combater a pobreza e promover a justiça social.

Em média, os brasileiros brancos ganhavam, em 2015, o dobro do que os negros: R\$1589, ante R\$898 mensais.

“Só alcançaremos uma equiparação salarial entre negros e brancos em 2089, 200 anos depois da abolição da escravidão no Brasil. Isso se a desigualdade continuar diminuindo no ritmo que está”, alerta a diretora-executiva da Oxfam.

A conta é feita com base em dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), considerando rendimentos como salários, benefícios sociais, aposentadoria, aluguel de imóveis e aplicações financeiras, entre outros.

Ainda segundo o relatório, 67% dos negros no Brasil estão incluídos na parcela dos que recebem até 1,5 salário mínimo (cerca de R\$1400). Entre os brancos, o índice fica em 45%.

Feminicídio de mulheres negras aumentou; das brancas, caiu

*O **feminicídio**, isto é, o assassinato de mulheres por sua condição de gênero, também tem cor no Brasil: atinge principalmente as mulheres negras. Entre 2003 e 2013, o número de mulheres negras assassinadas cresceu 54%, ao passo que o índice de **feminicídios** de brancas caiu 10% no mesmo período de tempo. Os dados são do Mapa da Violência 2015, elaborado pela Faculdade Latino-Americana de Estudos Sociais. Uma evidência de que os avanços nas políticas de enfrentamento à violência de gênero não podem fechar os olhos para o componente racial.*

*As **mulheres negras** também são mais vitimadas pela violência doméstica: 58,68%, de acordo com informações do Ligue 180 – Central de Atendimento à Mulher, de 2015.*

Elas também são mais atingidas pela violência obstétrica (65,4%) e pela mortalidade materna (53,6%), de acordo com dados do Ministério da Saúde e da Fiocruz.

Jovens e negros: as maiores vítimas da violência

Homens, jovens, negros e de baixa escolaridade são as principais vítimas de mortes violentas no País. A população negra corresponde a maioria (78,9%) dos 10% dos indivíduos com mais chances de



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

serem vítimas de homicídios, de acordo com informações do Atlas da Violência 2017, elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e o pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Atualmente, de cada 100 pessoas assassinadas no Brasil, 71 são negras. De acordo com informações do Atlas, os negros possuem chances 23,5% maiores de serem assassinados em relação a brasileiros de outras raças, já descontado o efeito da idade, escolaridade, do sexo, estado civil e bairro de residência.

“Jovens e negros do sexo masculino continuam sendo assassinados todos os anos como se vivessem em situação de guerra”, compara o estudo.

Maioria dos presos

*O Brasil abriga a quarta maior **população prisional** do mundo, atrás apenas dos Estados Unidos, da China e da Rússia. Tratam-se de 622 mil brasileiros privados de liberdade, mais de 300 presos para cada 100 mil habitantes. Mais da metade (61,6%) são pretos e pardos, revela o Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (Infopen).*

Na contramão dos demais países, porém, a taxa de aprisionamento no Brasil não está diminuindo. Entre 2004 e 2014, o índice cresceu 67%. A taxa de superlotação por aqui também é maior: 147% no Brasil, ante 102% nos Estados Unidos e 82% na Rússia.

Baixa representatividade no cinema e na literatura

Só 10% dos livros brasileiros publicados entre 1965 e 2014 foram escritos por autores negros, afirma pesquisa da Universidade de Brasília (UnB) que também analisou os personagens retratados pela literatura nacional: 60% dos protagonistas são homens e 80% deles, brancos.

Já a pesquisa “A Cara do Cinema Nacional”, da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, revelou que homens negros são só 2% dos diretores de filmes nacionais. Atrás das câmeras, não foi registrada nenhuma mulher negra. O fosso racial permanece entre os roteiristas: só 4% são negros.

O levantamento da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) considerou as produções brasileiras que alcançaram as maiores bilheterias entre 2002 e 2014. Dentre os filmes analisados, 31% tinham no elenco atores negros, quase sempre interpretando papéis associados à pobreza e criminalidade.

Crise e desemprego

A crise e a onda de desemprego também atingiu com mais força a população negra brasileira: eles são 63,7% dos desocupados, o que corresponde a 8,3 milhões de pessoas. Com isso, a taxa de desocupação de pretos e pardos ficou em 14,6% – entre os trabalhadores brancos, o índice é menor: 9,9%.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada nesta sexta-feira 17 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Além disso, no terceiro trimestre de 2017 o rendimento médio de trabalhadores negros foi inferior ao dos brancos: 1,5 mil ante 2,7 mil reais.

Outro estudo específico que merece destaque é o **Relatório de Desenvolvimento Humano - Brasil 2005: Racismo, pobreza e violência**⁸, produzido pelo Programa das Nações Unidas no Brasil – PNUD, o qual apresenta substanciosos dados, informações e conceitos a respeito sobre a questão racial brasileira abordando, em 06 diferentes capítulos, os seguintes temas: *1. História, mitos e crenças. 2. A dimensão política da pobreza. 3. As desigualdades sócio-raciais. 4. Violência, segurança pública e cidadania. 5. Movimento negro no Brasil. 6. As políticas da diferença.*

O conteúdo do Relatório continua atual - apesar de alguns avanços conquistados pela inclusão de pessoas negras no ensino superior e nos serviços públicos por intermédio de políticas afirmativas - e serve de referência para entender a questão racial em nosso país. A leitura do seu prefácio, assinado pelo editor-chefe CARLOS LOPES, apresenta uma adequada síntese da situação brasileira:

*O desenvolvimento humano tem como fundamento a remoção dos obstáculos que restringem as escolhas dos indivíduos – obstáculos socioeconômicos, como pobreza e analfabetismo, ou institucionais, como censura e repressão política. O Brasil convive, há séculos, com uma barreira que trava o desenvolvimento humano de parte significativa de sua população: o **racismo**, que se apresenta como um obstáculo de caráter tanto **institucional** (por meio de políticas que ignoram a população negra e indígena) quanto **socioeconômico** (por meio da desigualdade social que segrega parte da população nas áreas mais pobres do país).*

Todos temos direito à segurança humana. A ausência dessa condição impede a expansão de oportunidades, o direito às escolhas e, ultimamente, o direito à vida. Os jovens negros, a principal aposta para um futuro diferente, são as vítimas mais frequentes da violência nas grandes cidades brasileiras. Uma violência que só encontra paralelo em países em guerra civil. Isso significa que

⁸ PNUD Brasil. Relatório de Desenvolvimento Humano – Brasil 2005: Racismo, pobreza e violência. Brasília, 2005. Disponível no www.pnud.org.br, acesso em 30/6/2020, às 14h.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

essa parcela da população vive não só uma situação de pobreza de renda, mas também de pobreza de direitos.

O Relatório de Desenvolvimento Humano Brasil 2005 tem como principal objetivo provocar uma reflexão e uma análise de racismo, pobreza e violência, apontando caminhos que tornem possível remover obstáculos ao desenvolvimento humano – não só dos negros, mas de todos os brasileiros, dado que a contribuição desse grupo para a história, a cultura e a economia o torna parte indissociável do futuro do país.

Por fim, sobre as relações raciais no Brasil, merecem destaque os dados da pesquisa divulgada pelo **DataPoder360**⁹, em 01/07/2020, os quais apontam para o fato que **76% veem racismo no Brasil, mas só 28% admitem preconceito contra negros**:

[Sabrina Freire](#)

01.jul.2020 (quarta-feira) - 6h00

atualizado: 01.jul.2020 (quarta-feira) - 7h39

Pesquisa **DataPoder360** mostra que 76% dos brasileiros dizem haver preconceito contra negros no Brasil por causa da cor da pele. Para 12% da população, o racismo não existe no país. Outros 12% não souberam responder.

A pesquisa do **DataPoder360**, [divisão de estudos estatísticos](#) do **Poder360**, foi realizada de 22 a 24 de junho com 2.500 pessoas em 549 municípios, nas 27 unidades da Federação. A margem de erro é de 2 pontos percentuais. [Saiba mais sobre a metodologia lendo este texto.](#)

A [morte](#) de George Floyd, homem negro, depois de ação de policiais brancos nos Estados Unidos provocou uma onda de manifestações antirracismo pelo mundo. Ele havia sido detido pela polícia de Mineápolis (Minnesota) acusado de ter tentado pagar uma compra com nota falsa de US\$ 20 em 1 supermercado.

Floyd teve o pescoço prensado com o joelho por 1 policial branco por 8 minutos e 46 segundos e morreu.

O caso desencadeou uma série de atos pelos [EUA](#), [Brasil](#) e [Europa](#). Os protestos foram liderados pelo movimento “Black lives matter” (“Vidas negras importam”, em português).

De acordo com outro [levantamento](#) do **DataPoder360**, feito de 8 a 10 de junho, 11% dos brasileiros foram ou pretendiam ir a manifestações contra o racismo.

Os protestos reacenderam o debate sobre a desigualdade racial e a necessidade de 1 revisionismo histórico. O caso de George Floyd deu força à atuação de movimentos iconoclastas. Em várias cidades da Europa, manifestantes se reuniram para a derrubada de estátuas de personalidades históricas que têm em suas biografias passagens racistas e escravagistas, o que fez com que as autoridades locais [as retirassem](#).

⁹ <https://www.poder360.com.br/datapoder360/76-veem-racismo-no-brasil-mas-so-28-admitem-preconceito-contra-negros/>, acesso em 01/07/2020, às 11h30.



Ordem dos Advogados do Brasil

Conselho Federal

Brasília - D.F.

Em Bristol (Inglaterra), por exemplo, a [estátua de Edward Colston](#), comerciante de escravos do século 17, foi jogada em 1 rio da cidade. Já nos EUA, a Universidade de Princeton [decidiu retirar homenagem ao ex-presidente Woodrow Wilson](#) do prédio da instituição, considerando que ele apoiou políticas segregacionistas.

No Brasil, atos como esses não foram realizados de forma enfática, mas, se feitos, configurariam crimes contra o patrimônio histórico.

Além da percepção sobre a existência do racismo no Brasil, o **DataPoder360** fez a seguinte pergunta aos entrevistados: “*Você diria que tem preconceito contra pessoas negras?*”. O resultado do levantamento mostra que 28% dos brasileiros afirmam que sim, consideram ter preconceito contra negros. Outros 59% dizem que não.

O levantamento fez o cruzamento entre o que pensam os brasileiros sobre racismo e como avaliam o trabalho do presidente Jair Bolsonaro. Os entrevistados que mais admitem ser preconceituosos (31%) são os que rejeitam o presidente. Ou seja, avaliam o trabalho de Bolsonaro como ruim ou péssimo. Esse grupo anti-Bolsonaro também registra a taxa mais elevada (85%) dos que dizem enxergar racismo no Brasil.

As perguntas feitas pelo **DataPoder360** repetiram exatamente o que o [Datafolha](#) indagou aos brasileiros em 1995 sobre preconceito por causa da cor da pele. O levantamento resultou no livro “Racismo Cordial” ([eis a introdução](#) – 1 MB).

Quando são analisados os dados dos 2 levantamentos, observa-se que hoje, 25 anos depois, o percentual dos que dizem haver racismo contra negros caiu de 89% para 76%. Só que a soma dos brasileiros que admitem eles próprios serem preconceituosos subiu de 10% para 28%.

Os dados mostram que continua válida a frase cunhada pelo sociólogo Florestan Fernandes (1920-1995) nos anos 1960: “*O brasileiro não evita, mas tem vergonha de ter preconceito*”. No entanto, a admissão do racismo por parte de 28% da população indica o aumento do reconhecimento do problema social presente no país por meio da discriminação direta, de forma estrutural e institucional.

Ao analisar a pesquisa, Juarez Xavier, professor de jornalismo e coordenador-executivo do Núcleo Negro para a Pesquisa e Extensão da Unesp (Universidade do Estado de São Paulo), lembra que em 25 anos houve uma mudança significativa no contexto da luta contra a desigualdade e a questão racial. Segundo ele, em 1995, o Brasil vinha de uma trajetória de abertura do espaço democrático, celebrava o tricentenário da morte de Zumbi dos Palmares e o governo de Fernando Henrique Cardoso abria espaço para políticas afirmativas para negros.

Juarez Xavier avalia que desde 2008 o mundo vive 1 momento em que o discurso da extrema-direita tenta minimizar a importância do debate sobre a questão étnica-racial e da questão de gênero, além de tentar criminalizar a cultura. Para ele, a população jovem hoje, que não viveu o período de ascensão da democracia, pode estar reproduzindo essa construção ideológica. Como mostra o **DataPoder360**, 28% dos jovens de 16 a 24 anos se dizem racistas hoje.

“*A impressão que se tem é que o debate estimulado pela extrema-direita criou esse mecanismo*”, disse o professor sobre a redução do percentual dos que acreditam existir racismo e o aumento do percentual dos que hoje se afirmam racistas.

“*Pela 1ª vez, nós temos à frente da Presidência da República 1 presidente que faz depoimentos misóginos, racistas, preconceituosos, de violência. Isso nunca aconteceu naquele período democrático. A impressão que se tem é que esse discurso, o chamado ‘discurso do ódio’, da intolerância, da ausência de debate público e do respeito à opinião, pode ter influenciado 1 grupo de pessoas que tem se mostrado fiel a esse ideário*”, disse.



Ordem dos Advogados do Brasil

Conselho Federal

Brasília - D.F.

“O grupo [que se diz racista] é bem próximo daquele que dá apoio incondicional a esse discurso da Presidência da República, em torno de 30%”, afirmou.

Sobre o percentual de pessoas que hoje se afirmam racistas, para Juarez Xavier, o dado pode ser resultado da percepção de que hoje a população negra é maioria no país. Ele diz que isso *“pode ter provocado certo ressentimentos em determinados setores sociais”*, que passaram agora a *“se sentir à vontade para destilar o seu preconceito em relação à população não branca”*.

O professor considera ainda que a onda conservadora pode não ser necessariamente a mesma que aprova o posicionamento de extrema-direita do governo. Isso justificaria, em parte, o percentual de pessoas que consideram o trabalho de Bolsonaro “ruim” ou “péssimo” e ao mesmo tempo dizem ter preconceito contra os negros.

De acordo com dados de maio de 2020 compilados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 9,4% da população se autodeclara preta no país e 46,8% se diz parda. Os brancos somam 42,7% da população.

Apesar de ser alto o número de pessoas que reconhecem a existência do racismo no Brasil e da comoção diante do caso de Floyd, como mostra o **DataPoder360**, há uma parcela de 12% população brasileira que continua crente na existência da harmonia racial no país.

Para o trineto do imperador Dom Pedro II, o príncipe imperial do Brasil, Dom Bertrand de Orleans e Bragança, não existe diferença racial no país. *“Estão procurando criar esse problema racial, mas não conseguem. Aqui, todos nos damos bem. Aqui no Brasil, todos nós vivemos bem”*, disse em [live promovida pela Fundação Alexandre de Gusmão](#), vinculada ao Ministério das Relações Exteriores, em 16 de junho.

A filósofa e escritora Djamila Ribeiro [refuta esse entendimento](#). Para ela, a violência que a população negra sofreu no passado e continua sofrendo hoje no Brasil são romantizadas por meio da adoração à cultura negra. Segundo ela, isso causa uma falsa ideia de que não existe racismo no país.

“A gente fala muito das supostas pontes que nos unem. Todo mundo gosta de samba, de capoeira. As pessoas gostam das culturas negras, mas não se mobilizam quando os jovens negros são assassinados todos os dias no Brasil. É esse cinismo que ainda tenta romantizar ou colocar que somos uma sociedade muito cordial, que estamos muito felizes e nos tratamos bem”, disse em 18 de junho, em entrevista ao [Poder em Foco](#), programa do **Poder360** em parceria editorial com o **SBT**.

“O racismo no Brasil, e no mundo, nos últimos 25 anos passou a ser mais percebido, e até assumido com mais desenvoltura, por parcelas da população. ‘O racismo sempre existiu, só que agora passou a ser filmado’, disse o ator Will Smith, logo nos primeiros momentos após o assassinato de George Floyd, nos EUA. A onda de protestos contra o racismo contra negros alcançou pontos longínquos do planeta, e ainda prossegue. A OAB nacional tem se dedicado, de forma permanente e firme, à ação afirmativa e reparação da escravidão negra no Brasil, e agora examina a inclusão de autodeclaração no seu cadastro e a adoção de cotas para negros em suas próximas eleições. Penso que o fato a ser ressaltado é que os esforços anti-racistas também se organizam e produzem resultados. Com prazer, vemos advogados oriundos das cotas na universidade e no emprego público federal, que a OAB ajudou a construir com os amicus curiae na [ADPF 186](#) e [ADC 41](#), atuando nos tribunais e nas academias. Vem mais por aí”, disse Humberto Adami, presidente da CNVENB (Comissão Nacional da Verdade da Escravidão Negra no Brasil) do Conselho Federal da OAB.

“Os números são surpreendentes e acendem 1 alerta. Mostram concretamente 1 severo agravamento do racismo no Brasil. O número daqueles que admitem ter preconceito racial quase triplicou em uma década em meia. Também os negacionistas da existência de preconceito



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

aumentaram no período. Os indicativos são preocupantes e mostram a necessidade de seguirmos 1 outro caminho no combate ao racismo, promovendo mais inclusão e adotando mais ações afirmativas”, disse Ronnieu Duarte, diretor da Escola Nacional da Advocacia.

ESTRATIFICAÇÃO DO PRECONCEITO

O **DataPoder360** também apresenta como se dividem as respostas sobre a percepção de racismo e preconceito autodeclarado no Brasil por gênero, idade, escolaridade, região e renda.

Os que menos enxergam a existência do preconceito no país contra a população negra são: homens (16%); pessoas com 60 anos ou mais (20%); pessoas com ensino superior (17%); moradores do Centro-Oeste (17%); e pessoas que recebem 10 salários mínimos ou mais (18%).

Os que mais admitem ser racistas (dentro dos 28%) são: as pessoas de 45 a 59 anos (33%); moradores do Centro-Oeste (48%); e os que recebem mais de 10 salários mínimos (47%).

A respeito dos resultados da pesquisa do **DataPoder360**, o *site Poder360* publicou uma breve análise, na forma de um pequeno artigo de opinião de minha autoria, cujo inteiro teor é o seguinte¹⁰:

RELAÇÕES RACIAIS NO BRASIL

Os resultados da pesquisa do DataPoder360 ratificam, 25 anos depois da pesquisa divulgada pelo DataFolha, que a proclamada democracia racial é um mito. Três-quartos da população brasileira reconhece que o racismo não é exclusividade dos EUA e que ele faz parte da nossa história, marcada por 358 anos de escravidão da população negra (pretos e pardos), pela secular negação do respeito à diversidade cultural e pela ausência de representatividade dos negros e das negras nos espaços de poder.

Sim, somos todos brasileiros, mas esse fato não apaga as díspares realidades. A cor da pele e o estereótipo definem o lugar social, a vida e a morte na nossa nação: anualmente, cerca de 45 mil pessoas negras são assassinadas, dentre elas, muitas crianças e adolescentes.

Os resultados da pesquisa também demonstram que, decorridos mais de 132 anos da antiabolição da população negra, a relação entre escravidão e racismo são evidentes, pois esta tragédia social não apenas perpetua as relações de desigualdades econômicas entre negros e brancos, mas também ocupa o imaginário nacional - na forma de preconceito (construção mental ou afetiva, uma ideia preconcebida sobre uma pessoa ou grupo de pessoas) - e determina o comportamento dos brasileiros - na forma de discriminação (qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou destruir a igualdade de oportunidade e tratamento) – em relação aos (às) negros(as) no Brasil.

¹⁰ <https://www.poder360.com.br/opinioao/brasil/datapoder360-mostra-necessidade-de-politicas-afirmativas-analisa-andre-costa/>, acesso em 02/07/2020, às 07h30.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

*O lado positivo da pesquisa do **DataPoder360** é que os seus resultados ajudam a entender, de modo crítico e desmistificador, o atual estágio das relações raciais entre negros e não negros no país. Realçam a importância e centralidade da questão racial na construção de uma verdadeira democracia no Brasil.*

Eles também servem de subsídios para manter e estabelecer novas políticas públicas e privadas de promoção de diversidade, de representatividade e de igualdade racial, as denominadas políticas afirmativas, medidas especiais, temporárias e compensatórias, mas ainda necessárias e imprescindíveis para inclusão da população negra na educação superior, no mercado de trabalho e nos espaços de poder.

Se no mundo da vida o racismo é uma realidade social, o mundo do direito e mundo da advocacia, os quais integram o primeiro, não estão, por motivos lógicos, apartados das causas e das consequências derivadas das relações raciais preconceituosas e discriminatórias estabelecidas no cotidiano do nosso país e que atingem os(as) inscritos(as) na OAB que fazem parte da população negra brasileira.

Certamente, durante a tramitação dessa proposição, a Secretaria Geral da OAB Nacional, a Coordenação Nacional do Exame de Ordem Unificado e a Fundação Getúlio Vargas fornecerão os dados e as informações necessárias para identificar a quantidade de bacharéis em Direito que realizaram o Exame de Ordem e a quantidade de advogados(as) inscritos(as) na OAB que se autodeclaram negros(as) (pretos/as e pardos/as) no período compreendido entre 2010 e 2020.

A ausência de variadas pesquisas sobre o tema, inclusive produzidas pela própria OAB, dificulta uma análise precisa sobre a realidade dos(as) profissionais da advocacia negros(as). Entretanto, mesmo os poucos levantamentos que são efetivados demonstram a abissal diferença entre os profissionais negros e os profissionais brancos.

Conforme matéria publicada no jornal *Folha de São Paulo* (03/06/2019, p. B4), “a dimensão do problema foi mapeada pelo Ceert (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) em parceria com a Aliança Jurídica pela Equidade Racial, formada por escritórios com apoio do próprio Ceert e da FGV (Fundação Getúlio Vargas)”.

As diversas faces do diagnóstico jogam luzes sobre a injustiça social e as desigualdades econômicas existentes na advocacia nacional quando é feito recorte por critérios étnico-raciais:



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

B4 SEGUNDA-FEIRA, 3 DE JUNHO DE 2019

FOLHA DE S.PAULO

cotidiano

Advogados negros são menos de 1% em grandes escritórios, diz pesquisa

Diante do diagnóstico, bancas renomadas criam núcleos para aumentar representatividade

Angela Pinho e
Marina Estarque

SÃO PAULO "Olá, tudo bem? Gostaria de falar com a doutora Renata Shaw?" A pergunta já foi ouvida mais de uma vez em sua sala pela própria Renata Shaw, advogada especialista em propriedade intelectual. Ela é negra.

"Muitas pessoas não esperam encontrar uma pessoa como eu na minha posição", explica — pensam que ela é secretária ou tem outra função administrativa. Pelo mesmo motivo, conta, também não é incomum desconhecidos pedirem-lhe água e café.

Cenas como essa revelam o abismo existente entre brancos e negros no país e, particularmente, no universo da advocacia, confirmado por pesquisa recente.

O diagnóstico, junto à pressão de clientes, tem levado escritórios a implantar iniciativas para amenizar a desigualdade. Elas incluem a busca por estagiários em coletivos negros de faculdades, cursos para preparar os candidatos para processos seletivos e a criação de canais de denúncia, entre outras.

A dimensão do problema foi mapeada pelo Ceert (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) em parceria com a Aliança Jurídica pela Equidade Racial, formada por escritórios com apoio do próprio Ceert e da FGV (Fundação Getúlio Vargas).

O estudo ouviu uma amostra de 3.624 pessoas em nove das maiores bancas de São Paulo (BMA, Demarest, LeFosse, Machado Meyer, Matos Filho, Pinheiro Neto, Tozzini Freire, Trench Rossi Watanabe e Veirano).

O resultado mostrou que, do total de brancos, 12,1% são estagiários e 48,3% são sócios e advogados juniores, plenos ou seniores.

Já entre os negros, 9,4% são estagiários, mas nos cargos de sócio de advogados é estatisticamente irrelevante.

Há casos de negros nessas posições, mas não chegam a 1% na pesquisa, explica o coordenador de projetos do Ceert, Daniel Teixeira.

Entre os fatores que contribuem para isso está a menor presença de negros em faculdades de ponta, apesar das ações afirmativas, o fato de eles, muitas vezes, terem menos oportunidades de estudo de inglês ao longo da vida.

A inclusão, portanto, passa por rever algumas exigências ou criar mecanismos para combater os obstáculos, diz o professor Thiago Amparo, da FGV. "É preciso ter uma atitude ativa para que a diversidade aconteça. O automático é excludente."

Para Silvio Luiz de Almeida, professor do Mackenzie e da FGV, a pesquisa mostra que os escritórios de advocacia não fomentam o que acontece no país. "Eles estão em uma sociedade que ainda se move por parâmetros racistas, em que a desigualdade se naturalizou de tal forma que as pessoas se acostumaram a entrar em certos ambientes e não encontrar uma pessoa negra."

"Em reuniões externas, percebo que muitas vezes causa espanto quando chego e vejo quem sou eu o advogado", diz Robson de Oliveira, do Demarest.

A clientela do sistema de justiça criminal são os negros, ao passo que o sistema de justiça é formado na maior parte por defensores, promotores e juizes brancos", diz

Marina Dias, do IDDD (Instituto de Defesa do Direito de Defesa). Segundo ela, não há números, mas o próprio instituto padecer de uma subrepresentatividade de negros.

Uma das medidas que o IDDD adotou para minimizar isso foi o fim da exigência de indicação de um advogado do grupo para quem quer se associar. Há outras em estudo.

Nas bancas de advocacia, o tema entrou no centro da discussão por volta de 2016, um pouco depois das questões de gênero e LGBT.

Presidente do Cesa (Centro de Estudos das Sociedades de Advogados) e sócio do escritório Machado Meyer, Carlos José Santos da Silva diz que começou a pensar nisso quando, naquele ano, um colega do Trench Rossi Watanabe perguntou a ele: "quantos negros existem no seu escritório?". A resposta não era satisfatória para nenhum deles.

"Hoje, quando vou a um restaurante ou a uma palestra, é a primeira coisa que eu penso: tem negros aqui?", diz Santos da Silva.

De lá para cá, a discussão avançou, e quase todos os escritórios mais renomados que participaram do estudo elaborado pelo Ceert têm núcleos sobre o tema.

Eles também patrocinam o Incluir Direito, projeto destinado a preparar estudantes negros para seus processos seletivos de estágio.

Um piloto foi feito no Mackenzie, com aulas de reforço de inglês e português, além de ajuda para fazer currículos, comprar vestimentas formais e outros pontos. A expansão do projeto para outros cursos, como o da USP, está em discussão.

Iniciativas como essa estão ligadas à crescente importância da diversidade, especialmente para uma nova geração de advogados, diz Thiago Amparo. Mas há também motivos econômicos, como a pressão de seus clientes.

"É algo que foi muito puxado pelas empresas de tecnologia, e as outras vieram junto", diz Eduardo Paoletti, um dos sócios do Pinheiro Neto que cuida desse tema.

Entre as ações do escritório estão a parceria com projetos como o Incluir Direito, estágios de férias para alunos das universidades federais da Bahia e de Pernambuco e um novo olhar para a seleção de estudantes.

Outra iniciativa a ser implantada são cursos de reforço de inglês, assim como no Demarest. Atualmente, cerca de 5% dos advogados do Pinheiro Neto são negros.

Sócio do Trench Rossi Watanabe e parte do comitê de diversidade e inclusão, Alberto Mori diz que a porcentagem atual, de 2%, é insatisfatória. "Estamos lutando para aumentar isso. Procuramos dar uma especial atenção a esse ponto, ele é prioritário para nós na seleção", diz. O escritório também patrocinou o projeto Incluir Direito.

Procurador, o Machado Meyer respondeu sobre a quantidade de advogados negros em seus quadros.

A frente de iniciativas de diversidade em seu escritório, o Daniel Advogados, Renata Shaw procurou o coletivo da PUC-Rio para selecionar uma estagiária negra. Para os professores Amparo e Silvio de Almeida, iniciativas como essas são um grande avanço, mas serão insuficientes se não forem direcionadas a aumentar a diversidade também no topo da carreira. "A mudança vai levar muito



A advogada Renata Shaw, especialista em propriedade intelectual. Ricardo Borges/Folhapress

Presença de negros aumenta em faculdades de direito, mas engatinha em grandes escritórios

10% dos negros nos escritórios são estagiários, mas participação no topo é nula*



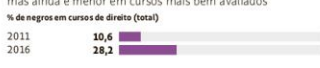
Entre os brancos, há mais sócios do que estagiários



Profissionais promovidos desde a admissão no escritório



Presença de negros aumenta nas faculdades, mas ainda é menor em cursos mais bem avaliados



*Pesquisa realizada em nove dos maiores escritórios de advocacia de SP
Não significa que não haja nenhum negro na função, mas sim que essa presença é estatisticamente irrelevante. *Segundo o RUF (Ranking Universitário Folha).
Fontes: Censo Jurídico 2018 (Ceert) e Censo da Educação Superior (Inep)

tempo se esperarmos os estagiários", diz Amparo. Renata concorda. "Existem profissionais brilhantes que não estão sendo contratados por falta de diversidade", diz ela. "Eu até gosto de ser boazinha, mas evitar que isso aconteça é uma questão de negócio também."

Negros estão menos presentes em cursos mais bem avaliados

SÃO PAULO Fundamental para uma maior diversidade no mercado de trabalho, a presença de alunos negros vem aumentando no ensino superior no Brasil, mas ainda é menor em cursos de maior prestígio.

Dados do Censo da Educação Superior do Inep (instituto ligado ao Ministério da Educação) tabulados pela Folha mostram que a proporção de autodeclarados pretos e pardos em cursos de direito passou de 10,6% em 2011 para 18,2% em 2016.

Considerando-se só os cursos mais bem avaliados segundo o RUF (Ranking Universitário Folha), essa presença também cresce, mas em patamar menor — passou de 9,7% para 18,2%.

Em 2008, quando Luana Araújo, 38, foi a oradora da formatura de sua turma da Faculdade de Direito da USP, ela tinha apenas outros dois colegas negros em sua sala.

Naquele ano, era também a única negra no seu setor no escritório. A ausência de pares, afirma, se reflete em situações sociais relacionais no trabalho, como almoços, eventos, entre outros.

"Falar que senti ato de racismo ostensivo em qualquer escritório seria mentira. Mas a minha impressão é que existe dificuldade de lidar com o negro fora das circunstâncias em que se está habituado a vê-lo", diz.

Se hoje ela estivesse na USP, teria mais colegas negros. A presença tem aumentado com as cotas, que começaram a ser implantadas de forma gradativa no ano passado.

Para a desembargadora aposentada Luislinda Valois, que é negra e foi ministra dos Direitos Humanos no governo de Michel Temer, as cotas não são suficientes.

Ela defende que é preciso dar bolsas, de pelo menos meio salário mínimo, para garantir a permanência de negros na faculdade, principalmente em áreas mais elitistas, como direito, medicina ou engenharia.

"Com as cotas, não resta dúvida de que pretos, pobres e da periferia, que eu chamo de pppe, chegaram às universidades. Mas o que aconteceu? Uma grande quantidade desses estudantes não pôde levar adiante os estudos, porque tem a roupa, o sapato, o transporte, o livro, alimentação, fotocópia", diz ela.

Luislinda se lembra de um episódio de discriminação durante uma audiência na Bahia, quando era juíza. "O advogado chegou e me perguntou: 'ei, cadê o juiz?'. Eu falei: 'olha, o juiz não está aqui, mas ele chega já'. Sai da sala, voltei, me sentei e disse: 'pronto, lá está o juiz'."

Na última quinta, representantes de grandes escritórios de advocacia foram à USP para discutir um projeto de inclusão com dois coletivos de alunos negros.

Integrante de um deles, Cicero Italo Rodrigues Araújo, 20, gostou de algumas das propostas, como a das aulas de inglês e a do auxílio para de outras, como a das aulas de português — em sua opinião, desnecessárias para quem passou em um vestibular tão seletivo como o da USP.

Uma coisa ele não pôde deixar de notar: os advogados que foram apresentar a iniciativa eram todos brancos.

Colaborou Marcela Tanaka

“É preciso ter uma atitude ativa para que a diversidade aconteça. O automático é excludente”

Thiago Amparo
professor da FGV

Em reuniões, percebo que muitas vezes causa espanto quando chego e vejo quem sou eu o advogado

Robson de Oliveira
advogado do escritório Demarest

A clientela do sistema de justiça criminal são os negros, ao passo que o sistema de justiça é formado na maior parte por defensores, promotores e juizes brancos

Marina Dias
diretora do IDDD



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

- Negros são menos de 1% entre advogados de grandes escritórios;

- Do total de brancos, 10,1% são estagiários e 48,3% são sócios e advogados juniores, plenos ou seniores;

- Já entre os negros, 9,4% são estagiários, mas nos cargos de sócio e de advogados é estatisticamente irrelevante.

- A presença de alunos negros vem aumentando no ensino superior no Brasil, mas ainda é menor em cursos de maior prestígio;

*- Dados do Censo da Educação Superior do Inep (instituto ligado ao Ministério da Educação) tabulados pela **Folha** mostram que a proporção de autodeclarados pretos e pardos em cursos de direito passou de 10,6% em 2011 para 28,2% em 2016.*

Como anotado na referida matéria, para advogado SILVIO LUIZ DE ALMEIDA¹¹, professor do Mackenzie e da FGV, a pesquisa mostra que os escritórios de advocacia não fogem ao que acontece no país:

"Eles estão em uma sociedade que ainda se move por parâmetros racistas, em que a desigualdade se naturalizou de tal forma que as pessoas se acostumaram a entrar em certos ambientes e não encontrar uma pessoa negra."

A escassa presença de advogados(as) negras(os) nos Tribunais Superiores é tão evidente que ainda é - e por muito tempo ainda será – destaque nos meios de comunicação quando um profissional preto(a) ou pardo(a) quebra os padrões existentes e trabalha em espaços dominados por e naturalizados como de pessoas brancas (jornal *Folha de São Paulo*, 03/11/2019, p. A14):

¹¹ Advogado em São Paulo. Doutor e Pós-doutor em Direito (USP). Mestre e Bacharel em Direito (Mackenzie). Graduado em Filosofia (FFLCH-USP). Presidente do Instituto Luiz Gama (SP). Consultor especializado na implantação de políticas de diversidade. Autor, entre outros livros, de *Racismo estrutural* (São Paulo: Pólen Livros, 2019).



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

Minha presença no STF foi uma quebra de paradigma, diz advogada negra

Assessora jurídica da ONG Conectas defendeu a prisão após o trânsito em julgado em fala aos ministros e acabou citada por Rosa Weber

Fábio Zanini

SÃO PAULO Perfilados como um time de futebol, 13 advogados togados sorriem para as câmeras antes do início do julgamento no STF (Supremo Tribunal Federal) sobre a prisão em segunda instância, no último dia 17 de outubro.

No meio da foto, um passo à frente dos colegas, a figura diminuta de Sílvia Souza, 35, chama a atenção. É a única mulher e a única negra no grupo, que reúne celebridades do mundo jurídico como o ex-ministro José Eduardo Cardozo e os advogados Lênio Streck e Antônio Carlos de Almeida Castro, o Kaduay.

"A minha presença no tribunal foi uma quebra de paradigma de alguma forma, uma quebra da hegemonia masculina branca", diz Souza.

Advogada da ONG Conectas, de direitos humanos, ela e seus colegas estavam ali representando entidades que eram amicus curiae no julgamento, ou seja, dando sustentação à visão de que o início do cumprimento da pena só pode ocorrer após o trânsito em julgado, previsto na Constituição.

Foram sete minutos em que expôs aos ministros do STF que o assunto não interessa apenas a presos VIP da Lava Jato, como o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, mas a uma massa de detentos invisíveis.

"Há uma deturpação do senso comum, de que essa decisão só afetaria crimes de colarinho branco. Se a gente for analisar qual o índice de presos por esses crimes, é bem menor do que, por exemplo, por tráfico de drogas", afirma.

Ela cita dados do sistema penitenciário de 2017, de que 64% dos presos são pretos ou pardos, para reforçar o argumento de que mudanças na legislação penal impactam primeiro esse universo. Na população geral, os negros são 53%.

Sílvia teve pouco tempo pa-

Sílvia Souza, 35

Nascida em Carapicuíba (SP), é assessora jurídica da ONG Conectas. Possui graduação em direito pela Unip e faz pós-graduação na Universidade Federal do ABC.

ra se preparar. Ficou sabendo que iria fazer a sustentação na véspera do julgamento, ao receber um telefonema da ONG enquanto estava jantando. De imediato, começou a se preparar e a reunir memoriais para embasar sua fala.

"Não deu tempo de ficar nervosa", brinca. Naquela noite, dormiu seis horas. Não era um julgamento qualquer, e ela nunca havia feito uma sustentação no STF. Advogada criminal tampouco é sua área de especialidade, já que, ao se formar, dedicou-se primeiro à área trabalhista e, mais recentemente, migrou para a prática de advocacia.

Seu dia a dia consiste em acompanhar junto ao Congresso temas de interesse da Conectas, como direitos humanos, refugiados e enfrentamento da violência. Está sempre na ponte aérea entre São Paulo, onde vive, e Brasília.

Foi a última advogada a chegar à corte, às 19h15, pois gastou até o último prazo possível preparando-se no hotel. Falou de improviso.

"Quando a gente sobe na tribuna, não dá para ficar lendo. É a oportunidade de chamar a atenção dos ministros para o que você está defendendo. É um momento tenso, a maior corte do país", afirma.

A sensação de ter passado no teste completou-se uma semana depois, no dia 24, quando ela começou a receber mensagens sem parar em seu celular, no caminho para o aeroporto de Brasília. A ministra Rosa Weber, voto considerado decisivo para o caso, havia citado a sustentação da advogada em sua decisão. "Foi muito gratificante, muito emocionante. Fiquei lisonjeada."

Sua experiência de vida naturalmente a levou para a advocacia voltada às populações marginalizadas.

Nascida em Carapicuíba, na Grande São Paulo, cresceu na Vila Santa Rita, bairro de itaquape, também na região me-



A advogada da ONG Conectas, Sílvia Souza, que fez sustentação oral no STF

Richard Anselmi/Pathpress

ropolitana da capital, e viveu todas as condições comuns às periferias. Quando chovia, o ônibus que a levava ao centro para estudar em escola pública não vinha, e o jeito era andar.

Foi a primeira a cursar uma universidade em sua família, formada pela mãe, empregada doméstica, o pai, marceneiro (separados), e dois irmãos. Com bolsa integral do Prouni, entrou no curso de direito da Unip em 2011 e formou-se em 2016. Atualmente, faz pós-graduação na Universidade Federal do ABC.

Começou a trabalhar como assistente jurídica num escritório de advocacia e foi quando teve uma experiência que classifica como definidora para que entrasse de cabeça na militância negra.

Inscreevou-se em uma seleção interna para uma vaga de advogada júnior. O processo era longo, com provas envolvendo questões de múltipla escolha e dissertativas, além da redação de uma petição.

"Quando me deram o resultado, eu fui muito bem. Mas minha chefeza época me dis-

se: 'Olha, não vai dar para te contratar, porque é uma questão de perfil', afirmou.

Ela entendeu o que aquilo significava, mas diz que não teve forças para contestar o ato de racismo. "Eu me senti impotente. Minha decisão foi sair do escritório." A partir daí, engajou-se em movimentos como a Educafro, ONG que defende a inserção de negros em universidades.

O racismo de hoje, diz ela, é algo que se manifesta de maneira menos explícita, mas ainda muito presente.

"Hoje em dia é muito mais difícil alguém falar para mim: sai daqui, sua macaca. O tratamento é tentar inferiorizar e rejeitar a minha presença em alguns lugares, contestar o que eu estou falando, duvidar se eu estou representando uma organização", afirma.

A defesa da prisão após o trânsito em julgado, segundo ela, é fundamental para proteger a população mais pobre de abusos do Estado.

"O princípio da inocência para a população mais pobre é vulnerabilizado desde

“Hoje em dia é muito mais difícil alguém falar para mim: sai daqui, sua macaca. O tratamento é tentar inferiorizar e rejeitar a minha presença em alguns lugares, contestar o que eu estou falando, duvidar se eu estou representando uma organização”

a abordagem policial. O preto já é lido como um criminoso em potencial", afirma.

Juridicamente, diz Sílvia, não há discussão sobre o que diz a Constituição. O princípio da inocência é uma cláusula pétrea e, portanto, imutável da Carta.

Questionada se foi picada pela mosca azul com a experiência e se gostaria de ser mais uma advogada milionária como grande parte do time que ali estava, Sílvia ri e responde de forma firme: "Não".

"O direito para mim foi como um encantamento, pelo poder de saber quais direitos eu tinha. Para mim, o direito é uma arma, uma ferramenta de luta nas causas sociais", afirma.

Sílvia diz desejar que o episódio ajude a pavimentar a presença de mais pessoas com seu perfil na Suprema Corte futuramente.

"Espero que seja um start, que mostre que existem muitos profissionais, negros e negras, com capacidade de estar ali fazendo uma sustentação num caso tão importante."



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

5 – A OAB E O RACISMO INSTITUCIONAL. AÇÃO AFIRMATIVA NO ÂMBITO INTERNO. RESERVA DE VAGAS. 30% DOS SEUS CARGOS PARA ADVOGADOS(AS) NEGROS(AS).

“Se não sou negro por raça, posso ser negro por opção política. Mesmo não sendo negro, posso assumir a causa de libertação dos negros, defender o direito de suas lutas, reforçar, como puder, sua organização e sentir-me aliado na construção de um tipo de sociedade que torne cada vez mais impossível a discriminação racial e a opressão social e que veja como riqueza a diferença e a acolha como complementação.”¹²

“Numa sociedade racista não basta não ser racista. É preciso ser antirracista!”¹³

Como exposto acima, os posicionamentos da OAB e a atuação do seu **Conselho Federal** na Corte Constitucional brasileira a favor da implementação de ações afirmativas, através da reserva de vagas no ensino superior e nos serviços públicos por critério étnico-racial, demonstram o compromisso da Entidade no combate ao racismo e em prol da eliminação de toda forma de discriminação racial.

Ao agir desse modo, a OAB está fielmente cumprindo suas finalidades político-institucionais estabelecidas no **art. 44, I, do Estatuto da Advocacia**, notadamente no que se refere à defesa da **Constituição**, dos **direitos humanos** e da **justiça social**, pois busca concretizar os objetivos fundamentais da República e o combate às desigualdades sociais por intermédio ações que dão efetividade ao princípio constitucional da igualdade, em sentido material, e, ao mesmo tempo, promovem a igualdade racial e de oportunidades.

Esclarece PAULO LÔBO no que tange às finalidades político-institucionais da OAB da **defesa dos direitos humanos e da luta permanente pela justiça social**:¹⁴

Defesa dos direitos humanos

¹² BOFF, Leonardo. *A voz do arco-íris*. Brasília: Letraviva, 2000, p. 117.

¹³ DAVIS, Ângela. Filósofa e ativista norte-americana, autora de diversos livros, dentre os quais, “Mulheres, raça e classe” (2016), “Mulheres, cultura e política” (2017), “A liberdade é uma escolha” (2018) e “Uma autobiografia” (2019), todos publicados no Brasil pela editora Boitempo.

¹⁴ LÔBO, Paulo. *Comentário ao Estatuto da advocacia e da OAB*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 290-292.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

O ministério da advocacia é universal em qualquer circunstância em que a liberdade humana e os direitos do homem estejam em causa, concluiu o XXV Congresso da União Internacional dos Advogados, reunidos em Madrid no ano de 1973.

É na tensão dialética entre a lei formal e a concretização dos direitos humanos, pressuposto da dignidade do homem, que a advocacia se realiza como magistratura livre e de consciência.

A luta pela efetivação dos direitos humanos foi o ponto alto da atuação político-institucional da OAB em sua história. Tornou-se imperiosa sua inclusão expressa entre as finalidades da entidade no art. 44 do Estatuto.

(...)

A defesa dos direitos humanos não se resume à intervenção em casos de violação consumada, mas de promoção de todos os meios preventivos e de efetivação do exercício pelas pessoas e comunidades. A história dos direitos humanos confunde-se com a do processo civilizatório e da emancipação do homem; foi e é traçada com sangue, suor e lágrimas, contra a intolerância, o abuso de poder, as desigualdades.

(...)

Atualmente, os direitos humanos não se contêm na dimensão apenas individual; alcançam também a dimensão coletiva ou comunitária onde se exprimem. Segundo terminologia e classificação largamente utilizadas na doutrina brasileira, aos direitos humanos de primeira geração (direitos e garantias individuais fundamentais), sucederam-se os de segunda geração, de caráter social (direitos sociais, especialmente os direitos dos trabalhadores), os de terceira geração, de caráter transindividual (como os direitos dos consumidores e do meio ambiente), cogitando-se agora dos de quarta geração (integridade genética e biodiversidade). Novos espaços humanos surgem reclamando proteção, quando os anteriores ainda não foram totalmente satisfeitos.

Luta permanente pela justiça social

Em várias Conferências Nacionais, a OAB consolidou seu compromisso com a promoção da justiça social, elevada a uma de suas finalidades institucionais explícitas. A justiça social difere das antigas espécies aristotélicas da justiça comutativa e da justiça distributiva, porque é dotada da função de suprimir ou reduzir as desigualdades sociais e regionais (pressupostas) e promover a sociedade justa e solidária. A Constituição de 1988 elevou-a a objetivo fundamental da República (art. 3º) e a princípio reitor da atividade econômico (art. 170). Cabe à OAB e aos advogados brasileiros contribuírem para essa grandiosa tarefa, desafiadoramente inconclusa na medida de suas possibilidades.

A justiça social implica transformação, promoção e mudança, segundo o preciso estalão constitucional: “reduzir as desigualdades sociais” (art. 3º, III, da Constituição).



Ordem dos Advogados do Brasil

Conselho Federal

Brasília - D.F.

Todavia, é preciso que a OAB não seja apenas não racista: **é imprescindível que seja também antirracista!** É necessário que a Entidade tenha posturas permanentes, vigilantes e altivas de combate à todas as diferentes concepções e manifestação de racismos (**individualista**¹⁵, **institucional**¹⁶ e **estrutural**¹⁷).

Pergunta-se: quantos(as) dos(as) atuais Conselheiros(as) Federais titulares e suplentes são negros(as)? Quantos(as) advogados(as) negros(as) ocupam atualmente cargos de direção nos órgãos da OAB? Quantos(as) ocuparam após a Constituição Federal de 1988? E desde a criação da OAB? Qual o percentual de advogados(as) negros(as) na composição da diretoria dos Conselhos Seccionais, das Subseções e das Caixas de Assistência dos Advogados em 2020?

A baixa presença de pessoas negras na direção dos órgãos da OAB é uma realidade e revela a existência do **racismo institucional**, que é, como conceitua o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, “*o fracasso coletivo de uma organização em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em razão de seu fenótipo, cultura ou origem étnica. Ele se manifesta em processos, atitudes ou comportamentos que denotam discriminação resultante de*

¹⁵ ALMEIDA, Sílvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 28: “**Concepção individualista.** O racismo, segundo esta visão, é concebido como uma espécie de “patologia”. Seria um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo, atribuído a grupos isolados; ou ainda, a uma “irracionalidade”, a ser combatida no campo jurídico por meio da aplicação de sanções civis – indenizações, por exemplo – ou penais. Por isso, a concepção individualista pode não admitir a existência de “racismo”, mas somente de “preconceito”, a fim de ressaltar a natureza psicológica do fenômeno em detrimento de sua natureza política. Sob este ângulo, *não haveria sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo.* Desse modo, o racismo, ainda que possa ocorrer de maneira indireta, manifesta-se, principalmente, na forma de discriminação direta. Por tratar-se de algo ligado ao comportamento, a educação e conscientização sobre os males do racismo, bem como o estímulo a mudanças culturais serão as principais formas de enfrentamento do problema.”

¹⁶ Idem, p. 29 e 31: “A **concepção institucional** significou um importante avanço teórico no que concerne ao estudo das relações raciais. Sob perspectiva, o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como o resultado do *funcionamento* das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, vantagens e privilégios a partir da raça (...). No caso do **racismo institucional**, o domínio se dá com estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na *raça*, que servem para manter a *hegemonia* do grupo racial no poder. Isso faz com que a cultura, a aparência e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas – por exemplo, o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades públicas etc. – e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e /ou de mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos.

¹⁷ Idem, ibidem, p. 38/39: **Concepção estrutural.** O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. O racismo é parte de um processo social que ‘ocorre pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição’. Nesse caso, além de medidas que coíbam o *racismo individual e institucionalmente*, torna-se imperativo refletir sobre *mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas*. A viabilidade da reprodução sistêmica de práticas racistas está na organização política, econômica e jurídica da sociedade. O racismo se expressa concretamente como desigualdade política, econômica e jurídica.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

*preconceito inconsciente, ignorância, falta de atenção, ou de estereótipos racistas que põem minorias étnicas em desvantagem. Sua consequência é a inércia das instituições e organizações frente às evidências das desigualdades raciais”*¹⁸.

Explica o advogado ADILSON JOSÉ MOREIRA¹⁹ no seu excelente livro *Racismo recreativo*²⁰:

O conceito de racismo institucional designa práticas institucionais que podem ou não levar necessariamente a raça em consideração, mas que mesmo assim afetam certos grupos raciais de forma negativa. Segundo os autores que elaboraram essa teoria, as ações discriminatórias de pessoas brancas contra negros podem ser classificadas como uma forma de racismo aberto e individual porque ocorrem nas relações interpessoais e estão baseadas em estereótipos negativos em relação a minorias raciais. Essas ações acarretam perdas de oportunidades para suas vítimas porque elas deixam de ter acesso a oportunidades educacionais ou profissionais.

Atos praticados por representantes de instituições públicas e privadas contra minorias raciais que prejudicam o status social dos membros desses grupos expressam racismo institucional. Ele pode assumir a forma de discriminação direta ou então fazer parte da operação de instituições cujas ações não são necessariamente dirigidas a minorias raciais. Enquanto racismo individual pode ser explícito, o segundo tipo não tem um caráter necessariamente intencional. O racismo institucional torna-se parte do funcionamento normal de instituições públicas e privadas que não levam em consideração o impacto de suas decisões ou de suas omissões na vida dos diferentes grupos raciais. Ele também ocorre quando elas implementam medidas que excluem grupos raciais de benefícios sociais. Como essas práticas discriminatórias fazem parte da operação normal dessas organizações, elas não são analisadas da mesma forma que atos individuais de racismo.

O racismo institucional pode assumir quatro formas: ele pode ocorrer quando pessoas não têm acesso aos serviços de uma instituição, quando os serviços são oferecidos de forma discriminatória, quando as pessoas não conseguem ter acesso a postos de trabalho na instituição ou quando as chances de ascensão profissional dentro dela são diminuídas por causa da raça. Esse tipo de prática discriminatória encontra sua sustentação na presença de atitudes culturais racistas que permeiam as normas que regulam instituições públicas e privadas, e também na mentalidade daqueles que atuam de forma racista quando as representam. Essas atitudes discriminatórias despertam o sentimento de superioridade racial em pessoas

¹⁸ PNUD Brasil. Relatório de Desenvolvimento Humano – Brasil 2005: Racismo, pobreza e violência. Brasília, 2005. Disponível no www.pnud.org.br, acesso em 30/6/2020, às 14h.

¹⁹ Advogado, Mestre e Doutor em Direito Constitucional Comparado pela Faculdade de Direito de Harvard. Bacharel em Direito e Psicologia (UFMG). Pesquisador visitante na Faculdade de Direito da Universidade de Yale (2002/2003). Professor da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

²⁰ MOREIRA, Adilson José. *Racismo recreativo*. São Paulo: Pólen, 2019, p. 49/51.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

brancas, o que justifica a subordinação de outros grupos raciais. Como essas mesmas sociedades condenam manifestações abertas de racismo, muitas pessoas afirmam que não discriminam membros de outros grupos. Mas, mesmo condenando práticas racistas esses indivíduos dão suporte a instituições que perpetuam a discriminação racial. Vemos, assim, que atos individuais de racismo podem não ser frequentes em uma sociedade, mas práticas institucionais racistas podem ser parte integrante de uma nação. Grupos raciais minoritários aos grupos raciais dominantes, porém isso não significa que eles terão acesso a condições materiais necessárias para o gozo deles em função do tratamento discriminatório que podem sofrer dentro e por meio de muitas instituições que são controladas por pessoas brancas.

Com efeito, a OAB e os seus órgãos devem implantar mecanismos internos que promovam políticas afirmativas a fim de assegurar a diversidade e a representatividade na ocupação e no exercício de todos os seus cargos e funções por advogados negros e advogadas negras e, simultaneamente, enfrente o racismo no interior da própria instituição e contribua eficazmente com a desnaturalização do “lugar do(a) negro(a)” nos espaços sociais e de poder brasileiros, inclusive na advocacia.

O advogado SÍLVIO LUIZ DE ALMEIDA explica o que é e como ocorre a naturalização do racismo²¹:

Desde que comecei a integrar as ações do movimento negro e a estudar a fundo as relações raciais, passei a prestar atenção no número de pessoas negras nos ambientes que frequento, e que papel desempenham. Nos ambientes acadêmicos e próprio ao exercício da advocacia percebi que, na grande maioria das vezes, era uma das poucas, senão a única pessoa negra nestes lugares na condição de advogado e de professor.

Entretanto, esta percepção se altera completamente quando, nestes mesmos ambientes, olho para os trabalhadores da segurança e da limpeza: a maior parte negros e negras como eu, todos uniformizados, provavelmente mal remunerados, quase imperceptíveis aos que não foram “despertados” para as questões raciais como eu fora.

Esta segregação não oficial entre negros e brancos que vigora em certos espaços sociais desafia as mais diversas explicações.

(...)

Mesmo hoje, quando as teorias racistas estão desmoralizadas nos meios acadêmicos e nos círculos intelectuais que as gestaram, na cultura popular ainda é possível ouvir sobre a inaptidão dos negros para

²¹ Ob. cit., p. 47/49.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

certas tarefas que exigem preparo intelectual, senso de estratégia e autoconfiança como professor, médico, advogado, goleiro, técnico de futebol ou administrador.

As constatações acima nos levam a algumas questões importantes. A primeira delas é saber como as ideias acima são criadas e difundidas, tornando-se fundamentais para justificar, minimizar ou denunciar a desigualdade racial. Já a segunda, e talvez mais intrigante, está em saber como eu, mesmo sendo um homem negro, só fui “despertado” para a desigualdade racial ao meu redor pela atividade política e pelos estudos. O que me impedia de perceber essa realidade? O que me levava a “naturalizar” a ausência de pessoas negras em escritórios de advocacia, tribunais, parlamentos, cursos de medicina e bancadas de telejornais? O que nos leva – ainda que negros e brancos não-racistas – a “normalizar” que pessoas negras sejam a grande maioria em trabalhos precários e insalubres, presídios e morando em marquises e em calçadas? Por que nos causa a impressão de que as coisas estão “fora de lugar” ou “invertidas” quando avistamos um morador de rua branco, loiro e de olhos azuis e um médico negro?

Todas estas questões só podem ser respondidas se compreendermos que o racismo, enquanto processo político e histórico, é também um processo de constituição de subjetividades, de indivíduos cuja consciência e os afetos estão de algum modo conectados com as práticas sociais.

Mudar essas realidades é um imperativo ético e urgente. Exige a fixação de um **sistema de cotas** (“um tipo de política de ação afirmativa que trabalha com reserva de vagas na ocupação de lugares no mercado de trabalho, no sistema educacional, de saúde, nas candidaturas, nas cagás dos parlamentos etc.”).²² E como as “**políticas afirmativas** são políticas que priorizam grupos populacionais discriminados no contexto da luta pela universalização dos direitos”²³, na quadra atual, esse é caminho mais rápido, justo e adequado para que o Sistema OAB democratize o acesso às direções e todos os cargos do seus órgãos e promova a diversidade, assegure a representatividade e demonstre que o discurso da igualdade não é apenas destinado aos órgãos e serviços públicos externos à Ordem.

O momento é hoje. O momento é agora. A OAB, mais uma vez servindo de exemplo para o Brasil e para o mundo (“*Seja a mudança que você quer ver no mundo*” – advogado Mahatma Gandhi), deve promover a mudança interna aqui proposta com a finalidade de combater e eliminar a exclusão

²² PNUD Brasil. Relatório de Desenvolvimento Humano – Brasil 2005: Racismo, pobreza e violência. Brasília, 2005. Disponível no www.pnud.org.br, acesso em 30/6/2020, às 14h.

²³ PNUD Brasil. Relatório de Desenvolvimento Humano – Brasil 2005: Racismo, pobreza e violência. Brasília, 2005. Disponível no www.pnud.org.br, acesso em 30/6/2020, às 14h.



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

dos(as) advogados(as) negros(as) dos espaços de poder e de representação exercidos por esse “*serviço público, dotado de personalidade jurídica e forma federativa*”.

6 - REQUERIMENTOS:

a) seja recebida e processada a presente proposição e, após sua regular tramitação, colocada em pauta da sessão do Conselho Pleno do Conselho Federal da OAB com a finalidade de ser apreciada e aprovada a implementação de ação afirmativa, na modalidade de cota racial, no âmbito dos **órgãos da OAB** - Conselho Federal, Conselhos Seccionais, Subseções e as Caixas de Assistência dos Advogados (art. 45, I a IV, EOAB) -, para o preenchimento dos cargos de suas diretorias e de todos os seus membros (titulares e suplentes), por **advogados negros e advogadas negras**, assim considerados os(as) inscritos(as) na Ordem dos Advogados do Brasil que se classificam (autodeclaração) como negros(as), pretos(as), pardos(as) ou definição análoga (critérios subsidiários de heteroidentificação), no percentual de **30% (trinta por cento) das vagas** a serem preenchidas, pelo período de 10 (dez) mandatos, contados a partir do primeiro mandato seguinte ao da eleição que for aprovada e implementada essa medida especial, podendo ser renovado, por igual prazo, conforme avaliação do Conselho Pleno do Conselho Federal da OAB;

b) sejam concedidas vistas dos autos à **Comissão Nacional de Promoção da Igualdade**, à **Comissão Nacional da Verdade da Escravidão Negra no Brasil** e à **Comissão Especial de Avaliação das Eleições no Sistema OAB**, para que, no prazo comum de 30 dias, possam apresentar manifestação por escrito a respeito da presente proposição;

c) após as manifestações das Comissões referidas no item “b”, os autos sejam remetidos à **Comissão Nacional de Estudos Constitucionais** para apresentação de parecer;

d) seja assegurado ao **Proponente** a possibilidade de defender suas razões oralmente nas reuniões presenciais ou *on line* das mencionadas Comissões (itens “b” e “c”), bem como durante a sessão do Conselho Pleno do Conselho Federal da OAB que apreciará a matéria;

e) seja solicitado à Secretaria Geral da OAB Nacional, a Coordenação Nacional do Exame de Ordem Unificado e a Fundação Getúlio Vargas os dados e as informações necessárias para identificar



Ordem dos Advogados do Brasil
Conselho Federal
Brasília - D.F.

(1) a quantidade de bacharéis em Direito que realizaram o Exame de Ordem e (2) a quantidade de advogados(as) inscritos(as) na OAB que se autodeclararam **negros(as)** (**pretos/as** e **pardos/as**), no período compreendido entre 2010 e 2020.

Acredita no deferimento!

Fortaleza/CE para Brasília/DF, 03 de julho de 2020.

André Luiz de Souza Costa
Conselheiro Federal da OAB (CE)

EUGENIO NOVAES

**André Costa**

SEM CUIDAR DA QUESTÃO RACIAL NÃO HÁ DEMOCRACIA

Advogado cearense propôs à OAB nacional que adote cota de 30% das vagas para negros e negras

VITOR MAGALHÃES
politica@opovo.com.br

Embora constituído por uma população de maioria negra (pretos e pardos), 54% segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil está longe de reproduzir algo próximo ao índice quando trata-se de ocupação dos espaços de poder e relevância social por negros. No caso da Câmara Federal, por exemplo, eles são apenas 24% dos deputados eleitos em 2018.

Observando a desigualdade institucional instalada em diversos segmentos e movido pelos recentes acontecimentos que provocaram onda de protestos antirracistas pelo mundo, André Costa, único conselheiro federal em atividade autodeclarado negro da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e presidente do Instituto Cearense de Direito Eleitoral (Icede) decidiu agir.

Costa encaminhou à OAB nacional uma proposição de ação afirmativa, na modalidade de cota racial, que visa o preenchimento dos cargos de diretorias e de todos os seus membros por advogados negros, no percentual de 30% das vagas, pelo período de dez mandatos (30 anos) com possibilidade de renovação por igual período. Segundo o advogado, a intenção é fazer uma crítica que aglutina, pelo reconhecimento de que a OAB tem participação na luta por igualdade.

O POVO - A OAB briga historicamente por políticas afirmativas, como no caso das cotas no ensino superior brasileiro, mas nunca antes havia feito essa discussão interna. O que despertou a percepção da necessidade de olhar para si?

André Costa - A história da OAB se confunde com a história dos direitos humanos. É marcada pela defesa de políticas desses direitos e contra o abuso do poder do Estado. Dentro das finalidades institucionais da OAB, nós temos o papel de defender os direitos, a Constituição, o estado democrático e a justiça social. Minha proposta é que a OAB possa olhar para si, resolvendo essa ausência de representatividade. Eu não estou questionando se conselheiros são racistas individualmente. Não são. É uma questão institucional presente em vários segmentos do País. Temos 81 conselheiros federais na OAB, três por estado e três no Distrito Federal, e sou o único autodeclarado negro. Portanto, ocupo um lugar de fala e quero que a instituição seja exemplo para demais segmentos.

OP - Como percebe a reação dos colegas advogados à proposta?

André - No âmbito do Conselho Federal da OAB recebi várias manifestações de apoio. Todos reconhecem essa falha e a existência desse vácuo na participação de negros e negras em posições de liderança interna. No âmbito da OAB-CE também tenho apoio. E não apenas da instituição, como também de diversas pessoas dos movimentos sociais. Preto Zezé, da Central Única das Favelas, o professor e advogado Silvio Almeida, representantes do movimento negro no Brasil e até ex-representantes de instituições do mundo jurídico. Pedi inclusive um censo interno, porque é impossível transformar a realidade sem conhecê-la. Quantos advogados negros ocupam atualmente cargos de direção na Ordem? Quantos ocuparam após a Constituição Federal de 1988? E desde a criação da OAB? Penso que em uma sociedade racista, não basta não ser racista, é necessário ser antirracista.

OP - No documento enviado à OAB, estão reunidos dados que comprovam a desigualdade racial, inclusive no mercado de trabalho. O que a proposta pode proporcionar de mudança nesse campo?

André - Os dados são chocantes. No caso da advocacia, por exemplo, menos de 1% dos advogados de grandes escritórios são negros segundo pesquisa recente baseada em dados do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. É chocante porque 54% da população é autodeclarada negra ou parda. A proposição será referência para

vários segmentos, além de ter um peso simbólico muito grande para a população negra. O racismo não é um problema apenas dos negros, é dos brancos também. Nossa história é marcada por 358 anos de escravidão e pela secular negação do respeito à diversidade cultural e ausência de representatividade dos negros e das negras nos espaços de poder. A ideia é fazer as pessoas começarem a se questionar do motivo pelo qual não há pessoas negras em determinados locais e mudar isso.

OP - No Brasil o racismo é um tabu. Pesquisa DataPoder360 deste ano mostra que 76% dows brasileiros reconhecem que há racismo no País, mas apenas 28% admitem tê-lo praticado. Há uma verdadeira democracia institucional em um país racista?

André - O mito da democracia racial não se sustenta. Enquanto faço a retórica de que não discrimino, de que não sou preconceituoso, outros fatores estruturais fazem com que a sociedade perpetue esse sistema. As pessoas sentem-se ofendidas porque levam para o lado pessoal, mas não é uma questão individual. A maioria sabe que o racismo é errado, mas não discute como superar a questão estruturalmente, isso porque há um despreparo para tratar o tema de forma coletiva. As pessoas confundem preconceito com discriminação. O preconceito é interno, não precisa ser manifestado, mas não significa que não esteja lá. Já a discriminação é a atitude que anula, que atinge a igualdade. A discussão vai além da ética e da moral.

OP - No caso das mulheres negras, elas sofrem dupla discriminação; pela cor de pele e pelo gênero. Há necessidade de criar mecanismos específicos para garantir a representatividade de outras minorias nos espaços de poder?

André - Não vou diluir as pautas. Mulheres, negros e LGBTQs tem que ocupar os espaços e são questões que muitas vezes se entrelaçam. Você pode ser negra, mulher e LGBTQ. Mas a questão racial não dá para esconder. Está na pele.

OP - O caso George Floyd nos EUA e a morte recente de garotos negros no Brasil, como João Pedro, no Rio de Janeiro, também influenciam essa iniciativa?

André - Aquela cena do Floyd foi muito forte. A morte do João Pedro também. Todo esse movimento, de certa forma, me despertou para realizar a proposição. Eu quero que a OAB fale com o mundo, quero que a OAB seja mais do que contra o racismo, mas que seja antirracista. Meu objetivo é democratizar as relações raciais no âmbito dos órgãos da Ordem. Tem que ser um exemplo para instituições jurídicas. Na minha atuação eu não posso esquecer o meu local de fala e de onde eu venho. Agora, por que a questão racial é muito forte? Porque somos mais da metade da população brasileira. Não haverá democracia no Brasil se nós não cuidarmos da questão racial. Se reconhecemos isso, precisamos tomar medidas concretas que garantam inclusão. Não dá mais para ficar só no discurso. Vamos agir.

“Não consigo respirar!”



André Costa

andrecosta.adv@gmail.com

Advogado e
conselheiro
federal da OAB

“Can’t breath” (Não consigo respirar!). Essas foram as últimas e repetidas palavras ditas por George Floyd, 46 anos, vítima fatal do racismo e da brutalidade policial, na noite de 25 de maio, em Minnesota/Estados Unidos. Mais uma vez, um

homem negro, desarmado, implorou a um policial branco para viver, mas foi friamente assassinado. Na ocasião, George, preso por ser suspeito de usar uma nota falsa de US\$ 20 em uma loja de conveniência, foi algemado e teve o pescoço prensado

contra o asfalto pelo joelho do policial até a morte. As cenas e os apelos de Floyd foram gravados por uma desconhecida que

passava pelo local. O vídeo espalhou-se nas redes sociais mundiais.

“Não consigo respirar”, de Floyd, lembrou o bárbaro homicídio de outro negro americano, em 2014: Eric Garner, estrangulado por um guarda branco em Nova York. Garner, que era suspeito de vender cigarros individualmente sem autorização, morreu devido a um ataque de asma causado pelo mata-leão. Sufocado, repetiu 11 vezes: “Eu não consigo respirar” (“I can’t breath”).

No Brasil, as mortes de Floyd e de Garner, mais que as legítimas indignação e solidariedade à comunidade negra estadunidense, deveriam fazer refletir sobre a situação das pessoas negras em nosso País: são as vítimas preferenciais da desigualdade de renda, de riqueza e de direitos, do preconceito e da discriminação raciais e da

violência estatal. A proclamada democracia racial é um mito. O racismo não é exclusividade dos Estados Unidos. Faz parte da nossa História, marcada por 358 anos de escravidão da população negra e pela secular negação do respeito à diversidade cultural.

Sim, somos todos brasileiros, mas esse fato não apaga as díspares realidades. A cor da pele e o estereótipo definem o lugar social, a vida e a morte na nossa nação: anualmente, cerca de 45 mil pessoas negras são assassinadas, dentre elas, muitas crianças e adolescentes. Não é à toa que Elza Soares canta: “A carne mais barata do mercado é a carne negra”. E para alterar tudo isso, alerta Ângela Davis, “em uma sociedade racista não basta não ser racista. É necessário ser antirracista”, afinal “vidas negras importam”! ■

Fonte: www.opovo.com.br (04/06/2020)

OAB antirracista



André Costa

andrecosta.adv@gmail.com

Advogado e
conselheiro
federal da OAB

É inegável a ativa e exemplar participação da OAB em defesa da implementação de ações afirmativas no ensino público superior e nos serviços públicos brasileiros, inclusive nas Forças Armadas.

Na tramitação da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186 (2012), cujo julgamento resultou na decisão que “não contraria – ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da

Carta da República, ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo

a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares”, a Ordem ingressou no processo como “amicus cure” e sustentou oralmente a tese vitoriosa no Plenário do STF.

E na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41 (2017), na qual a Suprema Corte fixou a tese de julgamento que “é constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta”, a OAB foi quem ingressou com a ação judicial.

Nessas ocasiões, cumprindo suas finalidades político-institucionais (art. 44, I, Lei nº 8.906/1994), a Entidade demonstrou o seu firme compromisso em eliminar a discriminação racial naqueles espaços de

conhecimento e de poder.

Todavia, é um imperativo ético que a OAB não seja apenas não racista. É imprescindível que seja antirracista! Por isso, apresentei à OAB Nacional a Proposição nº 49.0000.2020.004393-1, requerendo que, a partir de 2022 e pelo período de 10 (dez) mandatos, todos os cargos (titulares e suplentes) dos órgãos da OAB (Conselho Federal, Conselhos Seccionais, Subseções e Caixas de Assistência dos Advogados) sejam ocupados por advogados(as) negros(as) – pretos(as) e pardos(as) – no percentual mínimo de 30% das vagas a serem preenchidas. Essas medidas tornarão a OAB uma referência no combate ao racismo institucional. Como nos ensinou o advogado e líder Mahatma Gandhi, devemos ser a mudança que queremos ver no mundo. ■

Fonte: www.opovo.com.br (07/07/2020)

Ações afirmativas na Ordem dos Advogados do Brasil

André Costa

Conselheiro Federal da OAB

Nos últimos meses, uma série de fatos envolvendo os mais recentes atos de racismo e as relações raciais nos EUA, no Brasil e no mundo – os cruéis assassinatos do menino João Pedro, no Rio de Janeiro, e do norte americano negro George Floyd, em Minnesota/EUA; os protestos liderados pelo movimento “Black Lives Matter” (“Vidas Negras Importam”); a histórica entrevista do advogado e pós-doutor em Direito, Sílvia Almeida, autor de “Racismo estrutural”, no programa Roda Viva, da TV Cultura; e o recrudescimento de movimentos antirracistas –, renovaram o debate sobre as desigualdades raciais e as medidas que podem e devem ser implementadas para combatermos a eficácia dos racismos.

No Brasil, país marcado a ferro e fogo por 358 anos de escravidão da população negra, mas também pela perpetuação do preconceito e da discriminação raciais contra as pessoas negras, o alerta da ativista Angela Yvonne Davis, professora e filósofa estadunidense, é um imperativo ético ao nosso agir cotidiano: “Em uma sociedade racista não basta não ser racista. É necessário ser antirracista”.

Motivado por todas essas questões é que, na semana passada, apresentei ao Conselho Federal da OAB (CFOAB) a Proposição nº 49.0000.2020.004393-1, requerendo que seja implementada ação afirmativa, na modalidade de cota racial, no âmbito dos órgãos da OAB (Conselho Federal, Conselhos Seccionais, Subseções e as Caixas de Assistência dos Advogados - art. 45, I a IV, da Lei 8.906/1994), para o preenchimento dos cargos de suas diretorias e de todos os seus membros (titulares e suplentes), por advogados e advogadas negros, assim considerados os inscritos na OAB que se classificam (autodeclaração) como negros, pretos, pardos ou definição análoga, no percentual de 30% das vagas a serem preenchidas, pelo período de 10 (dez) mandatos, contados a partir de 2022, podendo ser renovado, por igual prazo, conforme avaliação do Conselho Pleno.

No documento, após ponderar sobre o princípio da igualdade, as ações afirmativas e as cotas raciais, a constitucionalidade das ações afirmativas e das cotas raciais no Brasil, a atuação da OAB Nacional

em defesa de ações afirmativas e de cotas raciais para população negra e as relações raciais no Brasil e na advocacia brasileira, defendendo a implantação de ação afirmativa no âmbito interno da OAB, na forma de reserva de vagas no percentual de 30% dos seus cargos para profissionais negros(as), como medida útil e adequada para combater o racismo institucional.

É preciso que a OAB não seja apenas não racista: é imprescindível que seja também antirracista

É fato que os questionamentos jurídicos a respeito da inconstitucionalidade de ações afirmativas por meio de cotas raciais e os mitos construídos em nome do princípio da igualdade já foram suplantados pelas históricas decisões do Supremo Tribunal Federal proferidas na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 (2012) e na Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 (2017), tendo a Ordem participado ativamente dessas ações judiciais advogando a constitucionalidade das ações afirmativas (cotas raciais) no ensino público superior e nos serviços públicos, inclusive nas Forças Armadas brasileiras.

As atuações da OAB no STF são exemplares e ratificou entendimento que essas políticas especiais e temporárias são mecanismos capazes de promover a inclusão do conjunto de pessoas pretas e pardas na educação, no mercado de trabalho e nos espaços de poder públicos e privados.

Todavia, é preciso que a OAB não seja apenas não racista: é imprescindível que seja também antirracista! É necessário que a Ordem crie mecanismos internos que promovam ações afirmativas com a finalidade de assegurar a diversidade e a representatividade na ocupação e no exercício de todos os seus cargos e funções por advogados negros e advogadas negras e, simultaneamente, enfrente o racismo no interior da própria instituição contribuindo com a desnaturalização do “lugar do(a) negro(a)” nos espaços sociais e de poder brasileiros, inclusive na advocacia no País.

ANDRÉ COSTA é advogado e consultor nas áreas de direito eleitoral, direito partidário, direito político e de direito público. É presidente do Instituto Cearense de Direito Eleitoral - ICEDE. É Conselheiro Federal da OAB (2019/2022), onde preside a Comissão Especial de Advocacia Municipalista, é diretor da Comissão Especial de Estudos da Reforma Política e membro das Comissões Especiais de Direito Eleitoral e de Avaliação das Eleições no Sistema OAB. Possui quase 25 anos de atuação na Justiça e campanhas eleitorais. Foi homenageado com a Medalha do Mérito Eleitoral pelo Tribunal Regional Eleitoral do Ceará - TRE/CE (2015) e agraciado pela Medalha Deputado Aroldo Mota pela Assembleia Legislativa do Ceará (2019), ambas por sua atuação profissional.

Membro da Comissão Nacional de Promoção da Igualdade da OAB Nacional (2007/2009). É cofundador e foi o primeiro presidente da Comissão de Combate à Discriminação Racial e de Defesa das Minorias da OAB/CE (2007/2009). Foi redator e coautor da (1) Proposta de Emenda à Constituição do Estado do Ceará nº 480/2007, de autoria da OAB/CE, que acrescenta *os §§1º e 2º ao art. 219 da Constituição Estadual do Ceará, estabelecendo cotas sociais e raciais (negros e indígenas) nas universidades públicas estaduais do Ceará e da (2) Proposta de Emenda à Constituição do Estado do Ceará nº 481/2007, de autoria da OAB/CE, que cria o inciso XXIV do art. 154 Constituição Estadual do Ceará, estabelecendo “cota mínima de 20% (vinte por cento) para a população afro-brasileira, pessoas que se classificam como tais e/ou como negros, pretos, pardos ou definição análoga, nos cargos e empregos públicos e nos cargos em comissão e funções de confiança estaduais na administração pública estadual, direta e indireta, cujos critérios serão definidos por lei, pelo prazo mínimo de 25 anos”, ambas por intermédio da referida Comissão de Combate à Discriminação Racial e de Defesa das Minorias. Foi Consultor do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD (2005/2006).*

É autor de *Escritos sobre Racismo, Igualdade e Direitos* (Fortaleza: IADIJ, 2010) e coautor de *Ações afirmativas e inclusão social, étnica e racial: as cotas nas universidades estaduais e no serviço público do Ceará* (Fortaleza: INESP, OAB/CE, 2007).



andrecostaadv



andrecostaadvocacia



ac@andrecostaadvocacia.adv.br



www.andrecostaadvocacia.adv.br

